

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI

**PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN ÖZ YETERLİLİK,
YARATICILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Özge KORKMAZ

Danışman

Prof. Dr. İhsan YÜKSEL

Temmuz-2020
KIRIKKALE

**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI**

**PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN ÖZ YETERLİLİK,
YARATICILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Özge KORKMAZ

Danışman

Prof. Dr. İhsan YÜKSEL

**Temmuz-2020
KIRIKKALE**

KABUL-ONAY

Prof. Dr. İhsan YÜKSEL danışmanlığında Özge KORKMAZ tarafından hazırlanan “Proaktif Kişilik Özelliğinin Öz Yeterlilik, Yaratıcılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

27/07/2020

Prof. Dr. Adnan AKIN (Başkan)

Prof. Dr. İhsan YÜKSEL

Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.../.../2020

Doç. Dr. Abdussamed YEŞİLDAĞ

Enstitü Müdürü

KİŞİSEL KABUL SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum *Proaktif Kişilik Özelliğinin Öz Yeterlilik, Yaratıcılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri* adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

27/07/2020

Özge KORKMAZ

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamın her aşamasında destek ve ilgisini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübeleri ile beni her zaman yönlendiren tez danışmanım Sayın Prof. Dr. İhsan YÜKSEL'e, başta Enstitü Müdürü Sayın Gürcan OKUMUŞ olmak üzere anket çalışmasında katkısı bulunan TÜBİTAK SAGE yönetici ve çalışanlarına, bu zorlu süreçte sabrı, anlayışı, sevgisi ve desteği ile her daim yanımda olan biricik eşim Dr. Ozan KORKMAZ'a ve canım aileme sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.



ÖZET

Küresel pazar koşullarında yoğun rekabete ayak uydurmak suretiyle kendilerini sürekli güncellemek ve geliştirmek zorunda olan günümüz örgütleri olaylara realist yaklaşan, kendi görev sahasının dışında inisiyatif kullanıp risk alabilen ve karşılaştıkları fırsatları girişimsel davranışlarda bulunarak değerlendiren proaktif kişilere her zaman için ihtiyaç duymuşlardır. Nitelikli işgücüne sahip olmanın bu denli ayrıcalık sayıldığı bir ortamda, merak edilen konulardan birisi de proaktif kişilik özelliğinin işgörenlerin öz yeterlilik algısını, yaratıcılığını ve işlerinden elde edecekleri tatminini nasıl etkileyeceğidir. Bu kapsamda yapılan çalışma, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'nun savunma sanayii alanında AR-GE çalışmaları yürüten Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü'nde (TÜBİTAK SAGE) araştırmacı kadroda görev yapan mühendislerin proaktif kişilik özelliklerinin öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatminlerine olan etkilerini tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Anakütleyi (evren) oluşturan 540 araştırmacı mühendisten basit rastgele örneklem yöntemi kullanılarak seçilen toplam 225 mühendis, bu çalışmanın minimum düzeydeki örneklem sayısını ifade etmektedir. Araştırma verilerinin elde edilmesinde, nicel veri toplama araçlarından biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aşamasında seçilen 240 araştırmacı mühendisin yanıtladığı anketlerden 236'sı veri analizi için geçerli kabul edilmiş, 4'ü ise eksik cevaplanma sebebi ile değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Katılımcılara yönelik hazırlanan anket formlarından elde edilen veriler, SPSS 24 (Statistical Package for the Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre, TÜBİTAK SAGE'de araştırmacı kadroda görev yapan mühendislerin proaktif kişilik özelliğine sahip olmaları, onların öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmin düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Anahtar Sözcükler: Proaktif Kişilik, Öz Yeterlilik, Yaratıcılık, İş Tatmini

ABSTRACT

Today's organizations, which have to constantly update and improve themselves by keeping pace with intense competition in global market conditions, have always needed proactive people who approach events in a realistic way, who can take initiative outside of their field of duty, take risks and evaluate the opportunities they encounter by exhibiting entrepreneurial behavior. In an environment where having a qualified workforce is regarded as such a privilege, one of the issues that arise curiosity is how the proactive personality trait will affect the employees' self-efficacy perception, creativity and the satisfaction they will obtain from their jobs. In this scope, the objective of this research is to examine the effects of proactive personality traits of the research engineers who work for the Scientific and Technological Research Council of Turkey, Defense Industries Research and Development Institute (TUBITAK SAGE) on their self-efficacy, creativity and job satisfaction.

A total of 225 research engineers are selected by using Simple Random Sampling method from 540 research engineers, who make up the target population (universe), to represent the minimum number of samples in this study. Questionnaire technique, one of the quantitative data collection tools, is used to obtain research data. . In the data collection stage, 236 of the surveys answered by 240 researcher engineers are accepted as valid for data analysis, and 4 of them are not evaluated due to incomplete answers. The data obtained from the questionnaire forms prepared for the participants are analyzed via the SPSS 24 (Statistical Package for the Social Sciences) program. According to the findings obtained from the regression analysis, the proactive personality of the research engineers who work for TÜBİTAK SAGE affects their self-efficacy, creativity and job satisfaction levels positively and meaningfully.

Keywords: Proactive Personality, Self-Efficacy, Creativity, Job Satisfaction

SİMGELER VE KISALTMALAR

TÜBİTAK SAGE: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü

AR-GE: Araştırma-Geliştirme

PKÖ: Proaktif Kişilik Ölçeği

GÖYÖ: Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

BYÖ: Bireysel Yaratıcılık Ölçeği

İT: İş Tatmini

SFMSQ: Minnesota İş Tatmin Ölçeği Kısa Formu

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

ANOVA: Tek Yönlü Varyans Analizi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

α : Cronbach Alpha Kat Sayısı

r: Korelasyon Katsayısı

n: Örneklemi oluşturan minimum sayı

N: Evrenin büyüklüğü

d: Olayın gerçekleşme olasılığında karşılaşılabilecek örnekleme hatası

t: Anlamlılık düzeyi

p: Olayın gerçekleşme olasılığı

q: Olayın gerçekleşmeme olasılığı

H: Hipotez

TABLULAR

Tablo 1. Allport'a Göre Kişilik Tanımı	4
Tablo 2. Proaktif Kişilik ve Reaktif Kişilik Arasındaki Farklılıklar.....	7
Tablo 3. Başarılı Liderlerin En Fazla Gözlenen Özellik ve Yetenekleri	18
Tablo 4. Proaktif Kişilik ile Beş Faktör Kişilik Modeli Arasındaki İlişki.....	21
Tablo 5. Proaktif Kişilik ile Beş Faktör Kişilik Modeli Arasındaki İlişki Yönleri....	22
Tablo 6. Faktör ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 7. Proaktif Kişilik Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları	85
Tablo 8. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 9. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 10. İş Tatmini Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları	87
Tablo 11. Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımı	88
Tablo 12. Betimleyici İstatistikler.....	89
Tablo 13. Ölçek Puanlarının Korelasyon Analizi	91
Tablo 14. Hipotezlere Yönelik Araştırma Sonuçları.....	94
Tablo 15. Proaktif Kişilik Özelliğinin Öz Yeterlilik, Yaratıcılık ve İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi	95
Tablo 16. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından Karşılaştırılması	96
Tablo 17. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Yaşları Bakımından Karşılaştırılması ..	97
Tablo 18. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Medeni Durumları Bakımından Karşılaştırılması	97
Tablo 19. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Eğitim Durumları Bakımından Karşılaştırılması	98
Tablo 20. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Mezun Oldukları Bölüm Bakımından Karşılaştırılması	99
Tablo 21. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Mevcut Kurumlarındaki Çalışma Süreleri Bakımından Karşılaştırılması.....	100

Tablo 22. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri Bakımından Karşılaştırılması	101
Tablo 23. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon Bakımından Karşılaştırılması	102



ŞEKİLLER

Şekil 1. Araştırma Modeli	80
---------------------------------	----



İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	I
ÖZET	II
ABSTRACT.....	III
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	IV
TABLolar	V
ŞEKİLLER.....	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PROAKTİF KİŞİLİĞİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. KİŞİLİK KAVRAMI VE KİŞİLİĞİN TANIMI	3
1.2. PROAKTİF KİŞİLİK KAVRAMI VE TANIMI	5
1.3. PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	8
1.3.1. Sorumluluk Almak	8
1.3.2. Yüksek Öz Yeterlilik	8
1.3.3. Kontrol Etme Arzusu.....	9
1.3.4. Fırsat Aramak	9
1.3.5. Bağımsız Karar Verebilmek	10
1.3.6. Erken Davranmak	10
1.3.7. Başarı Olasılığı	10
1.3.8. Ortalama Üstü Bilişsel Beceriler	11
1.3.9. Zorlu Hedefler Belirlemek.....	11
1.3.10. Risk Almak	11
1.3.11. Girişimci Ruha Sahip Olmak.....	12
1.3.12. Yüksek Motivasyon.....	12
1.3.13. Yenilikçi Ruh Hali.....	13
1.3.14. Sabırlı Olmak.....	13
1.3.15. Öz Disiplin.....	14

1.3.16. İnisiyatif Sahibi Olmak.....	14
1.3.17. Sosyal Etkileşim İçinde Olmak	14
1.4. PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖĞELERE ETKİLERİ.....	15
1.4.1. Yüksek İş Performansı.....	15
1.4.2. Örgütsel Etkililik	16
1.4.3. Kariyer Başarısı	17
1.4.4. Liderlik	17
1.4.5. Girişimcilik.....	19
1.4.6. İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık.....	19
1.5. PROAKTİF KİŞİLİĞİN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ İLE İLİŞKİSİ... 20	

İKİNCİ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK, YARATICILIK, İŞ TATMİNİ KAVRAMLARI VE ÖZELLİKLERİ

2.1. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ.....	24
2.1.1. Öz Yeterliliği Etkileyen Kaynaklar	25
2.1.1.1. Gerçekleştirilmiş Başarılı Deneyimler.....	25
2.1.1.2. Dolaylı Yaşantılar	26
2.1.1.3. Sözlü İkna	27
2.1.1.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar	27
2.1.2. Öz Yeterliliğin Etkilediği Süreçler	28
2.1.2.1. Bilişsel Süreç	28
2.1.2.2. Duyuşsal Süreç	29
2.1.2.3. Motivasyonel Süreç	29
2.1.2.4. Seçim Süreci	30
2.1.3. Öz Yeterliliğin Boyutları	30
2.1.3.1. Büyüklük (Seviye) Boyutu	30
2.1.3.2. Güç (kuvvet/dayanıklılık) Boyutu	30
2.1.3.3. Genellenebilirlik Boyutu.....	31
2.2. YARATICILIK KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ	31
2.2.1. Yaratıcılığı Engelleyen Etmenler	32
2.2.1.1. Bireysel Engeller.....	33
2.2.1.2. Örgütsel Engeller	33

2.2.1.3. Toplumsal Engeller.....	33
2.2.2. Yaratıcılığın Kişisel Yönü ve Yaratıcı Kişilerin Genel Özellikleri.....	34
2.2.3. Yaratıcılığın Örgütsel Boyutu ve Yaratıcı Örgütlerin Genel Özellikleri	35
2.3. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ.....	37
2.3.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	39
2.3.1.1. Yaş	40
2.3.1.2. Cinsiyet	41
2.3.1.3. Medeni Durum.....	41
2.3.1.4. Öğrenim Durumu.....	41
2.3.1.5. Kıdem.....	42
2.3.1.6. Kişilik.....	43
2.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	43
2.3.2.1. Ücret.....	44
2.3.2.2. Çalışma Şartları.....	45
2.3.2.3. Çalışma Arkadaşlığı.....	45
2.3.2.4. İşin Niteliği	45
2.3.2.5. Yönetim Politika ve Uygulamaları	46
2.3.2.6. Terfi Olanakları.....	47
2.3.2.7. İletişim	47
2.3.2.8. Ödüllendirme ve Takdir Edilme	48
2.3.2.9. İş Sağlığı ve Güvenliği	48
2.3.2.10. Kurumsal Olanaklar	49
2.3.3. Düşük Seviyedeki İş Tatmininin Çalışan ve Örgüt Üzerindeki Etkileri	50
2.3.3.1. Çalışanın Ruh ve Beden Sağlığına Olan Etkisi	50
2.3.3.2. İşe Devamsızlık.....	51
2.3.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Artması	51
2.3.3.4. İşgücü Devir Hızında Artış	52
2.3.3.5. İşe Yabancılaşma	52
2.3.3.6. Yaşam Tatminsizliği	53
2.3.4. Yüksek Seviyedeki İş Tatmininin Çalışan ve Örgüt Üzerindeki Etkileri	54
2.3.4.1. Performans	54
2.3.4.2. Örgüte Bağlılık	55

2.3.4.3. Başarı Hissi	56
2.3.4.4. Motivasyon	57
2.3.4.5. Verimlilik	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN ÖZ YETERLİLİK, YARATICILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI

3.1. PROAKTİF KİŞİLİK VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ	60
3.2. PROAKTİF KİŞİLİK VE YARATICILIK İLİŞKİSİ	63
3.3. PROAKTİF KİŞİLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ	65
3.4. ÖZ YETERLİLİK VE YARATICILIK İLİŞKİSİ	68
3.5. ÖZ YETERLİLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ	71
3.6. YARATICILIK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ	74

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KAPSAMI	77
4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	77
4.2.1. Araştırmanın Kısıtları	78
4.2.2. Evren ve Örneklem	78
4.2.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	79
4.2.4. Veri Toplama Yöntem ve Araçları	80
4.2.4.1. Proaktif Kişilik Ölçeği	81
4.2.4.2. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ)	81
4.2.4.3. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	82
4.2.4.4. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	82

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

5.1. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ	83
5.2. VERİLERİN ANALİZİNE AİT BULGULAR	83
5.2.1. Ölçeklerin Faktör ve Güvenirlik Analizleri	84
5.2.2. Demografik Özelliklere İlişkin Analiz Sonuçları	88
5.2.3. Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistikler	89

5.2.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	89
5.2.5. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	94
5.2.6. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması	96
SONUÇ VE ÖNERİLER	103
KAYNAKÇA	112
EK-1 ANKET FORMU	136
EK-2 İZİN VE ONAY	140



GİRİŞ

Çağımız koşulları kar amacı güden işletmeleri daha çok zamana, paraya ve yeteneğe gereksinim duyar hale getirmiştir. Bu unsurların, gerçekleştirilmesi beklenen hedefler doğrultusunda şekillenebilmesi için nitelikli insan kaynağının kurum bünyesinde bulundurulması gerekmektedir (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017). İşgörenlerin başarılı sonuçlar elde etmelerinde tek seçenek, örgütsel şartların iyi olması değildir. İşgörenlerin sahip olduğu özellikler de örgütsel başarı üzerinde yadsınamayacak bir öneme sahiptir. Örgütsel etkinliğin sağlanmasında büyük katkıları olan işgörenlerin, sahip olduğu kişilik özelliklerinden birisi de proaktifliktir. Zor şartlar karşısında sabrederek inisiyatif alan, değişimin kaçınılmaz olduğu rekabet ortamında hayatta kalmayı başaran ve fırsatları zamanında değerlendiren kişilerin tanımlanmasında kullanılan bu kişilik özelliği, son zamanlarda üzerinde yoğun çalışmalar yapılan kavramlardan biri olmuştur (Yolcu ve Çakmak, 2017).

Küresel pazar koşullarında varlıklarını devam ettirebilmek adına değişen çağa ayak uydurmanın zorunluluğunu yaşayan günümüz örgütleri, bu zorlu sürece dâhil olabilmek için kendilerini sürekli güncellemek ve geliştirmek zorundadırlar. Bu bağlamda kurumların ihtiyaç duyacağı en önemli argümanlardan biri, bünyelerinde bulundurdukları nitelikli insan kaynağıdır (Açar vd., 2019). Günümüzün rekabetçi şartlarında, işgücünde niteliği artırmanın organizasyonları bir adım daha ileriye taşıdığı düşünüldüğünde, merak uyandıran konulardan birisi de proaktif kişilik özelliğinin işgörenlerin öz yeterlilik algısını, yaratıcılığını ve işlerinden elde edecekleri tatmini nasıl etkileyeceğidir. Bu bağlamda yaptığımız çalışma, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'nun savunma sanayii alanında AR-GE çalışmaları yürüten Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü'nde (TÜBİTAK SAGE) araştırmacı kadroda görev yapan mühendislerin proaktif kişilik özelliklerinin öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatminlerine olan etkilerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Literatür incelendiğinde proaktif kişiliği, farklı değişkenlerle birlikte inceleyen birçok araştırmanın olduğu gözlemlenmiştir. Fakat proaktif kişilik ile öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte ele alındığı bir araştırmaya daha önce rastlanılmaması nedeniyle, yapılan çalışmanın literatürde bu alandaki eksikliğe önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın kapsamını, Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü'nde (TÜBİTAK SAGE) araştırmacı kadroda görev yapan ve ayrıca farklı mühendislik dallarından mezun olan çalışanlar oluşturmaktadır. İlgili alanda yapılan çalışmalarda değişik sektörlerden farklı meslek gruplarının ele alınmış olması, araştırma ve geliştirmeden sorumlu meslek gruplarına çok fazla yer verilmediğini göstermektedir. Bu sebeple örneklemin tasarım yapan, yaptığı işte yaratıcılıklarını kullanması gereken, farklı mühendislik disiplinlerinden mezun olan, araştırma ve geliştirmeden sorumlu mühendislerden oluşturulması literatürdeki boşluğu doldurması açısından uygun olduğu düşünülmektedir.

Belirlenen amaç çerçevesinde gerçekleştirilen araştırma, toplam dört ana bölümden ibarettir. Çalışmanın birinci bölümünü "Proaktif Kişilik", ikinci bölümünü "Öz Yeterlilik", "Yaratıcılık" ve "İş Tatmini" kavramlarına ait teorik bilgiler oluşturmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümü, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri ve bu ilişkilerden yola çıkarak oluşturulan hipotezleri içerirken dördüncü bölüm ise araştırmanın amaç, önem, kapsam ve yöntem kısımlarını içermektedir. Verilerin analizi ve bulgulara yönelik bilgiler, bölüm beşi oluştururken araştırmanın son bölümünde ise sonuç ve öneriler kısmı yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PROAKTİF KİŞİLİĞİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. KİŞİLİK KAVRAMI VE KİŞİLİĞİN TANIMI

Bireyin sosyal hayatının bir parçasını oluşturan kişilik kavramı, asırlar boyunca ilgi görmesine karşılık kişilik psikolojisinin diğer bilim dallarından ayrılarak farklı bir disiplin olarak ortaya çıkmasıyla birlikte 1930’lu yıllarda gelişimini tamamlamaya başlamıştır (Yelboğa, 2006). Kişiliğin tanımı ile ilgili uzun süreler ortak bir anlaşma sağlanamamasının sebebi, davranış bilimcilerin kişilik kavramını başka açılardan değerlendirerek tanımlamak istemeleridir. Bu sebeple kişiliğin tanımı oluşturulurken farklı kuramsal temellerden faydalanılmaya çalışılmıştır (Luthans, 2011).

Köklerini Latincedeki “persona” yani eski Yunan tiyatrolarında drama oyuncularının kullandığı maskelere verilen isimlerden alan kişilik, batı dilleri arasında da “personality-personnalite” olarak ifade edilmektedir (Soysal, 2008). “Persona”, o dönemde maskenin arkasındaki insanın gerçek kişiliğini değil, canlandırdığı karakteri temsil etmekteydi. İlerleyen süreçlerde kişinin gerçekte yansıtacağı tüm tutum ve davranışların yerine kullanılmaya başlanmıştır (Aslan, 2008).

1920’li yıllarda kişilik ile ilgili çeşitli araştırmalar yapan Gordon Allport kişiliği, “bireyin çevreye yönelik uyumunu belirleyen psikofizyolojik sistemlerden oluşan içsel dinamik bir yapı” olarak tanımlamıştır (Kolcu, 2018). Allport’un kişilik kavramıyla ilgili tanımı Tablo 1’de ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Tablo 1. Allport'a Göre Kişilik Tanımı

Allport'a Göre Kişilik Tanımı	
Dinamik bir yapıdır	Kişilik daima değişen ve gelişebilen organize bir yapıdır.
Bireyin kendisindedir	Bireyi diğerlerinden farklı kılan davranışların temelini oluşturanların tümü kişiliktir.
Psikofizikseldir	Kişilik psikolojik ve biyolojik işlevlerin bir karmaşık etkileşimi ile oluşur.
Belirleyici etkendir	Kişiliği oluşturan sistemler çevreye uyuma yönelik davranışları belirler.
Çevreye adaptasyondur	Kişinin yaşamı sürdürürken gösterdiği kendine has bir uyum sürecidir. Uyum stratejileri kullanılır.

Kaynak: Aslan, Selçuk, "Kişilik, Huy ve Psikopatoloji", *Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi*, 2(1-2), 2008, s. 8.

Literatürde araştırmacıların birbirinden farklı tanımlamalar yaptığı, fakat kişilik konusunda ortak bir karara varamadıkları gözlemlenmiştir. Bazı araştırmalar kişiliği, bireyin yaşama biçimi olarak açıklarken bazı araştırmalar da fiziksel, sosyal ve kültürel çevrenin etkisiyle oluşan özelliklerin tamamını kişilik olarak tanımlamaktadır. Kişilik, davranış bilimleri çerçevesinde ele alındığında ise bireyin zihinsel, bedensel, ahlaksal ve ruhsal ayrıcalıklarının tamamının davranış biçimlerine ve hayat tarzlarına yansıdığını savunan çalışmalar da mevcuttur (Yalçın, 2018). Kişilik kavramı konusunda mutabakata varan birkaç araştırmacıya göre kişilik, bireyin davranışlarını, motivasyonunu ve bilişsel özelliklerini etkileyen dinamik bir süreç ve organize edilmiş karakterler bütünüdür (Lau ve Shaffer, 1999).

Psikoloji teorileri kişiliği, her insanın sahip olduğu duygusal ve davranışsal bir kombinasyon şeklinde tanımlamaktadır. Sonuç olarak kişilik kavramı, bireylerin diğer bireylerle olan davranış ve tepkileri ile ilintili olarak nasıl bir etkileşim içinde olunması gerektiği ile ilgili temel faktörlerden biridir (Tommasel vd., 2015).

Geçmişten bu zamana kadar birçok araştırmacının konusu olan kişilik kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde;

Greenberg ve Baron (1997) bireye özgü bir nitelik taşıyan, benzeri olmayan, çok değişken bir yapının dışında kalan, belirli bir durum karşısında bireyin sergilemiş olduğu duygu, düşünce ve davranış kalıplarını kişilik olarak tanımlamıştır

(Köroğlu, 2014). Feist ve Fiest (2008) ise kişiliği, bireyin davranışlarını bireysel ve tutarlı olması yönünde etkileyen, nispeten sürekli ve kendine özgü mizaç ve karakter özellikleri örüntüsü olarak nitelendirmiştir (Kurt ve Yıldız, 2017). Ünlü düşünür Çiçero, görünüş ve asaletin simgesi olan kişiliği bireyin hayatında üstlendiği rol ve bu rolün oynanması için gerekli olan tüm özellikler olarak değerlendirmiştir (Asar, 2017). Özdevecioğlu (2002) da bireylerin doğuştan sahip olduğu biyolojik özelliklere, toplumsal yaşamdan gelen kazanımların da eklenmesiyle ortaya çıkan niteliklerin toplamına kişilik adını vermiştir.

Kişilik özellikleri, bireylerin dış dünya ile olan ilişkilerinde aktif rol oynamaktadır. Çünkü birey, gerek insanlarla gerekse dış çevre unsurlarıyla sürekli etkileşim halindedir (Çakır, 2018). Tarih boyunca hem kendilerini hem de başkalarını anlamaya çalışan insanların en çok üzerinde durduğu ve öğrenmeye çalıştıkları konuların başında gelen “kişilik” kavramı bu sebeple birçok araştırmaya konu olmuştur (Demir, 2012).

1.2. PROAKTİF KİŞİLİK KAVRAMI VE TANIMI

Proaktif terimi, “pro” (önce, ileriye yönelik) ve “activus” (etkin, aktif) kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur (Tunca, 2018). Türkçe sözlüklerde karşılığı henüz bulunmayan, proaktif davranış olarak da ele alınan proaktifliğin yabancı kaynaklarda pek çok tanımının olduğu görülmüştür.

Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English, proaktif sözcüğünü eyleme geçmek için bir olayın ortaya çıkmasını beklemektense öncesinde süreci kontrol altına almak olarak tanımlamaktadır (Hornby, 2005). Business Dictionary ise bir durumun gerçekleşmesini beklemeden sonuca ulaşacak eylemlerde bulunmayı proaktiflik olarak ifade etmektedir (Aybatan, 2018). Bazı kaynaklar da proaktifliğe, değişim karşısında direnç göstermek yerine yeniliği destekleyecek faaliyetlerde bulunma davranışı olarak yer vermektedir (Collins English Dictionary, 2005).

Proaktif kişilik yapısı, bireyin kendi davranışlarının olayları ve çevreyi değiştirecek boyutta olmasını savunan etkileşimsel bir modelden ortaya çıkmıştır (Bateman ve Crant, 1993). Bir kişilik özelliği olarak araştırmalara konu olan proaktiflik Crant (2000)’a göre, mevcut düzenin daha avantajlı bir duruma gelebilmesi için yeni imkânlar yaratabilme, olağan şartlara karşı pasif bir duruş

sergilemek yerine statükoyla başa çıkabilme becerisidir. Buss ve Finn (1987) ise çevreyi değiştirme ve etkileme amacıyla bir dizi davranıştan oluşan proaktivitenin bu sebeple enstrümantal bir kişilik özelliği taşıdığını belirtmektedir (Crant, 1996).

Bateman ve Crant (1993) proaktif kişiliği, durumsal kuvvetlerden etkilenmeyen, çevresel değişimi destekleyen, tutarlı eğilime sahip kişi olarak tanımlamaktadır. Buss (1987)'e göre proaktif kişiler, mevcut şartları (fiziksel ortam da dâhil) bilinçli olarak değiştirebilmek için çevresel baskıların karşısında aktif bir pozisyona sahip olmak isterler (Bakker vd., 2012). Planladıkları hedeflere ulaşabilmek amacıyla çevreleriyle sürekli etkileşim halinde olan bu kişiler, yeni fırsatlar yaratabilmek için girişimci eylemlerde bulunurlar. Kendisinin ve çevresinin gelişimi için sorumluluk almaktan çekinmeyen proaktif kişiler, güçlü bir vizyona sahiptirler. Bu vizyona sahip bireyler firma politikasını daha iyi anlayabilmek, yeteneklerin farkına varabilmek, süreç yönetimini iyileştirebilmek ve yeni düşünceler yaratabilmek için inisiyatif (Li vd., 2010) alırlar.

Sonuçları tesadüfi bir şekilde değiştirmek, var olan üzerinde değil de algılanışta farklılık yaratmak ya da eylemleri fazlalaştırmak proaktif davranış olarak değerlendirilmez. Kişilerin, doğrudan kendi istekleriyle yeni durumlar ortaya çıkarmaları ya da olağan şartları değiştirmeleri gerçek proaktif davranıştır. Proaktif davranışın kolay olmadığını düşünenler başarıyı, yoğun şekilde programlanmış iş takviminin dışına çıkmamak, bir projeyi hedeflenenenden daha düşük bir maliyetle bitirmek, iş ortamında ya da bir spor dalında yarışma kazanmak olarak tanımlarlar. Bu düşüncelerin dışında yer alan proaktif kişiler ise ya kendi işlerinin sahibi olurlar ya da bir yeniliğe öncülük ederler (Doğaner, 2014).

Bireyler yaşamlarında kendi denetimlerini bilerek ya da farkında olmadan bazı etkenlere teslim ettiklerinde dış faktörlerin etkisi altında kalarak reaktif bir kişiliğe dönüşebilirler (Şahin, 2006). Reaktif kişiler, çevrelerine kuşkuyla yaklaşan hassas ve duygusal kişilerdir. Başkalarının görüşlerini gereğinden fazla önemseyen bu kişiler, her zaman kontrolü kaybetme korkusu yaşarlar. Risk almaktan kaçınan ve başkalarının gölgesinde yaşayan siliik bir karakterleri vardır. Proaktif kişilik ile reaktif kişilik arasındaki farklılıklar daha net anlaşılabilmesi açısından bir tablo içerisinde değerlendirilmiştir (Doğan, 2018).

Tablo 2. Proaktif Kişilik ve Reaktif Kişilik Arasındaki Farklılıklar

PROAKTİF KİŞİLİK	REAKTİF KİŞİLİK
<ul style="list-style-type: none"> • Çevresel değişimlerde etkilidirler. • Etken bir yapıya sahiptirler. • Etraftaki güçler tarafından kısıtlanmazlar ve değişim sağlayıncaya kadar sebat ederler. • Risk analizi yapıp, yerinde ve zamanında risk alabilen, başarısızlıklarından ders çıkarabilen bir kişilik yapısı vardır. • Mevcut şartları iyileştirmeye veya değiştirmeye yönelik kişisel inisiyatif gösterirler ve statükoya meydan okurlar. • Olaylara realist yaklaşan ve zekâ uyumu içerisinde kararlar verebilen bir yapıya sahip olmakla birlikte korku ve endişe ile yüzleşirler. • Kendisiyle barışık, özgüveni yerinde ve benlik saygısı yüksek bir kişilik türüdür. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dış faktörler tarafından yönlendirilirler. • Edilgen bir yapıya sahiptirler. • Sosyal rollerde engellenme yaşarlar ve süreklilik sağlayamazlar. • Risk alamazlar, korunmaya yatkın ve güvenlik duygusu arayan bir kişilikleri vardır. • Mevcut şartları değiştirmeye çalışmazlar, ortama adapte olurlar. • Panik olabilen, kolay kırılabilen ve depresyona eğilimli kişilerdir. • Diğer insanların ne düşündüğüne önem verdikleri için gergindirler.

Kaynak: Doğan, Ömer, *Farkı Fark Etmek İçin Analitik, Kreatif ve Proaktif Düşünme*, Mavi Çatı Yayınları, İstanbul, 2018, s. 87.

Proaktif kişilik ve reaktif kişilik arasındaki farklılıkların karşılaştırıldığı Tablo 2’de reaktif kişilerin, proaktif kişilerin tam tersi özellikler taşıdığı ve bu iki kişilik özelliklerinin birbirinden tamamen bağımsız olduğu belirtilmiştir.

Proaktiflikle ilgili yapılan çalışmalar proaktif kişiliğin, bireyin hayatını birçok açıdan etkilediğini destekler niteliktedir. Bu çalışmalardan yola çıkarak proaktif kişiliği, karşılaştığı olaylara olumlu taraftan bakabilen, daima çözüm odaklı, fırsatları değerlendiren, kendi görev sahasının dışında inisiyatif kullanıp risk alabilen, özgüveni yüksek bireylerden oluşan bir kişilik türü olarak tanımlayabiliriz. Proaktif

kişiliğin bu şekilde çok yönlü bir yapıya sahip oluşu, bu çalışmaya konu olması açısından önem arz etmektedir.

1.3. PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Proaktif davranış, içinde bulunulan koşulları değiştirmek amacıyla başlatılmış faaliyetlerden oluşmaktadır (Tunca, 2018). Proaktiflik, gerekli tedbirleri almak ile birlikte ileri görüşlü olmayı, bağımsız karar verebilmeyi ve fırsatları değerlendirebilmeyi içeren bir kavramdır. Bu nitelikleri sergileme yatkınlığına sahip proaktif bireyleri, diğer bireylerden farklı kılan birtakım özellikler aşağıda detaylı olarak ele alınmıştır.

1.3.1. Sorumluluk Alma

Sorumluluk alma, işlevsel bir değişim yaratma içgüdüleriyle bir araya gelen gönüllü kişilerin yapıcı çabalarından oluşmaktadır (Yolcu ve Çakmak, 2017). Şirket amaçlarının yerine getirilebilmesi için gerekli bütün faaliyetleri kapsayan bu davranışlar, organizasyonların geleceği için kritik bir öneme sahiptir (Dubrin, 2013). Çünkü sorumluluk alma davranışı, içinde değişimi barındıran ve gelişmeyi hedefleyen eylemlerden oluşmaktadır (Morrison ve Phelps, 1999).

Morrison ve Phelps (1999) tarafından sorumluluk alma davranışıyla ilgili eğilimleri ölçmek için bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçek ile farklı organizasyonlardan seçilmiş 275 beyaz yakalı işçinin sorumluluk alma eğilimleri incelenmiştir. Elde edilen veriler, önerileri dikkate alınan işçilerin daha çok sorumluluk alma eğilimi gösterdiklerini ispatlar niteliktedir.

1.3.2. Yüksek Öz Yeterlilik

Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramına dayanan öz yeterlilik kavramı, bireylerin sahip olduğu becerileri verimli bir şekilde kullanabilmeleri için faaliyet gösterdikleri alanda öz güvenli olmaları gerektiğini savunmaktadır (Kurbanoğlu, 2004). Proaktif kişilik sergilemede kişinin olumlu sonuçlar elde edeceğine olan inancı, son derece önemlidir. Çünkü proaktif görev olumsuz bir durumla sonuçlandığında, kişinin kendisini değersiz hissetme ihtimali oldukça yüksektir (Dubrin, 2013).

Çetin (2011)'e göre kişiler kuvvetli öz yeterlilik inancına sahip olduklarında, proaktif davranış gösterme seviyeleri artmakta ve kişisel ağlarını geniş bir alana yayma hususunda daha cesur davranmaktadırlar (Bozbayındır ve Alev, 2018). Parker, Bindl ve Strauss (2010) ise kişileri proaktif olmaları yönünde motive eden kaynakları “yapabilirim”, “yaparım çünkü” ve “yapmaya enerjim var” şeklinde üç kategoriye ayırmışlardır. Bu sınıflama, “yapabilirim” kaynağından doğan proaktif davranışın temellerinden birinin de öz yeterlilik olduğunu vurgular niteliktedir.

Proaktiviteyle öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi bir örnekle açıklayabiliriz: Bir motosiklet firmasında satış temsilcisi olarak görev alan kişi, tüketici tercihleriyle ilgili eğilimlerin belirlenmesine yönelik kabiliyetinden ötürü gerekli öz güvene sahiptir. Çalıştığı firmanın motosiklet modellerinden yaşlılar için üretilen üç tekerlekli motosikletlerin büyüme potansiyellerinin diğerlerinden daha fazla olduğunu saptayan satış temsilcisi, bu durumu üst kademedeki yöneticilerine bildirmek için kendisini cesaretlendirir. Çalışanlarının bu teklifine ilk önce şaşırان firma yöneticisi, daha sonra bunun, peşine düşülmesi gereken bir trend olduğunu anlar (Dubrin, 2013).

1.3.3. Kontrol Etme Arzusu

Belirlenen hedefleri gerçekleştirebilmek için gerekli sorumluluğu üstlenen, yüksek öz yeterliliğe sahip proaktif bireyler görev alanlarıyla ilgili konularda da kontrolü elden bırakmayan bir profil çizmek isterler.

Ashford ve Black (1996) tarafından proaktif kişilik ile kontrol etme arzusu arasındaki ilişkinin ortaya koyulabilmesi için, işletme yüksek lisansını tamamlamış 69 yönetici üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma, yöneticilerin işe başladıktan sonraki ilk altı aylık dönemini kapsamaktadır. Araştırmaya konu olan yeni pozisyona sahip yöneticilere, kendi iş kollarıyla ilgili alanlarda ne derece kontrol sahibi olmak istedikleri sorulmuştur. Araştırma bulgularına göre kontrol etme arzusu, işe girişin ilk altı ayında göreve yeni başlayan kişinin proaktiflik düzeyiyle bağlantılı bulunmuştur.

1.3.4. Fırsat Aramak

Karşılaşılan fırsatların değerlendirilmesi yönünde aktif davranışlar sergilenmesi, proaktiflik olarak nitelendirilir (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017). Proaktif kişiler eylemsel yönü fazla olan, fırsatları sermayeye dönüştürerek rekabet

avantajı elde edebilen kişilerdir (Obrecht, 2004). Bu özelliğe sahip bireyler, belirli bir ürünün taşıma giderlerini azaltmak için ya da bir kuaförün kestiği saçların tekrar değerlendirilebilmesi için bir fırsat arayışı içindedirler. Daha açık bir örnekle proaktiflik, Mars'a yolculuk yapmayı başaran ilk kişi olmak adına yakalanan bütün fırsatların değerlendirilmesi olarak açıklanabilir (Dubrin, 2013).

1.3.5. Bağımsız Karar Verebilmek

Campbell (2000), düşüncelerin çekinmeden, bağımsız bir şekilde dile getirilmesini proaktif kişilik özelliklerinden biri olarak tanımlamıştır. Kişinin, kendi özgür iradesiyle bir karar verebilmesi proaktifliğin en önemli parçasıdır. Örnek olarak şirket yöneticisinin “Her bir müşteri bizi başarıya götürecektir öneme sahiptir.” düşüncesi, satış temsilcisi tarafından benimsenmeyebilir. Yaptığı analizler sonucu, var olan müşteri listesindeki kimi müşterilerin aslında şirketi zarara uğrattığı kanısına varan satış temsilcisi, şirket yöneticisinin kararını kabul etmeyerek düşüncelerini açıkça dile getirebilir.

1.3.6. Erken Davranmak

Proaktif kişilerin sahip olduğu erken davranma becerisi, onları diğer kişilerden farklı kılan karakteristik özelliklerden biridir. Randler (2009)'ın 367 öğrenciyi örnek alarak gerçekleştirdiği araştırmada, erken davranma eğilimi ile proaktivite arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca proaktiviteyle toplumsal zaman arasındaki ilişkinin negatif olduğunu belirten Randler, bu durumun sebebinin, biyolojik zaman ile toplumsal zaman talepleri arasındaki zıt ilişkiye dayandırılmıştır.

1.3.7. Başarı Olasılığı

Proaktif kişiler, sergiledikleri proaktif davranışların başarı olasılığını önceden kestirebilen kişilerdir. Bu özelliğe sahip bireyler, görev alanlarıyla ilgili konularda sorumluluk alırken başarılı olup olmayacaklarını hesap eden bir karar sürecine dâhil olurlar. Yani sorumluluk üstlenmenin riski, elde edilen yararlarla değişiyor mu diye yaptıkları faaliyetlerin sonuçlarını incelerler (Parker vd., 2006).

Proaktiviteyle başarı olasılığı arasındaki ilişkiyi bir örnekle açıklayabiliriz: Kayak sporuyla ilgilenen bir kişi, akıllı telefonların üretildiği bir firmada ürün geliştirme sorumlusu olarak görevlidir. Ürün geliştirmeden sorumlu bu kişi,

kayakçıların kaskına monte edilebilen akıllı bir telefonun tasarlanabileceğini düşünmektedir. Tasarlanacak telefonlar, kayak yapılırken hem arama yapma işlemini gerçekleştirecek hem de karşıdan gelen çağrılarını cevaplanmasını sağlayacaktır. Düşüncesini yöneticisine bildirmeden önce potansiyel pazarla ilgili detaylı incelemelerde bulunan bu kişi, ticari olarak başarı sağlayan aynı nitelikte başka bir ürünün olup olmadığını da araştırarak olası başarıyı değerlendirir (Dubrin, 2013).

1.3.8. Ortalama Üstü Bilişsel Beceriler

Akılcı düşünme ve iyi bir bilişsel beceriye sahip olma, proaktifliği destekleyecek özelliklerdendir. Bu becerilere sahip kişiler, sorunlara çözüm üretebilmek ve olağan durumu iyileştirebilmek için nasıl bir yol izlenmesi gerektiğinin farkındadırlar (Dubrin, 2013). Proaktif kişiliğin en önemli özelliklerinden biri olan inisiyatif alma ile bilişsel beceri arasındaki ilişkinin incelenmesi için, Doğu Almanya'da görevli 373 personel üzerinde bir çalışma gerçekleştirilmiş ve araştırma sonucunda inisiyatif alma ile bilişsel beceri arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Fay ve Frese, 2001). Ashford ve Black (1996) tarafından yapılan bir başka örnek çalışmada ise bilişsel beceri, proaktif davranış belirtisi olarak değerlendirilmiştir.

1.3.9. Zorlu Hedefler Belirlemek

Güçlü bir vizyona sahip proaktif kişiler, başarılı sonuçlar elde etmek için hedef odaklı çalışmalar yürütürler (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017). Hedefledikleri başarıya ulaşma doğrultusunda ise gelişime açık bir tavır sergileyerek yenilikleri sürekli takip ederler (Boyar ve Güngörmüş, 2016). Proaktif kişi, çoğu zaman sınırları zorlayan ve risk içeren hedefler belirler (Parker, 2007). Belirlenen bu hedeflerin riskli ve zorlu olması, onların gerçekçi ve ulaşılabilir olmasını ortadan kaldırmaz. Proaktif kişilik sergileyenler bir hayalperest değil, başkalarının cesaret edemediği hedeflere ulaşmaya çalışanlardır (Dubrin, 2013).

1.3.10. Risk Almak

Proaktif kişiler risk analizi yapan, kontrol odaklı, yerinde ve vaktinde risk üstlenerek yaşanan olumsuzluklara tecrübe gözüyle bakan kişilerdir (Özkurt, 2015). Bu kişiler, içinde buldukları şartları kabul etmeyerek değiştirmek isterler.

Değişikliklerin ortaya çıkarılması için de risk alarak tüm sorumluluğu üstlendiklerini gösterirler (Peker, 2018).

Proaktif kişilik özelliğinin, riskli iş davranışları üzerindeki etkisinin incelenebilmesi için 215 küçük ölçekli işletme yöneticisi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçları, proaktif kişilik özelliğine sahip işletme yöneticilerinin iş davranışlarıyla risk alma dereceleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu kanıtlamıştır (Becherer ve Maurer, 1999).

1.3.11. Girişimci Ruha Sahip Olmak

Proaktif kişiler, çevrelerinde güçlü bir etki bırakmak amacıyla fikirlerini sürekli eyleme dönüştürme çabasındadırlar. Girişimci ruha sahip bir kişinin, etrafındaki fırsatları önceden fark ederek girişimde bulunmak istemesi proaktif kişiliğin bir göstergesidir (Crant, 1996). Girişimcilikte en önemli etmenlerden biri risk alma eğilimidir ve proaktif kişilik özelliğinin girişimci ruhla bağlantısı bu noktada önem arz etmektedir. Çevresel değişimi desteklemekle birlikte bağımsız karar verebilme gibi tutumları da içeren proaktif kişilik, girişimciliğin yapı taşlarından biridir (Karlı, 2018). Proaktif özelliklere sahip bireylerin, girişimci davranışlarda bulunma eğilimlerinin daha fazla olduğuna inanılmaktadır. Bu sebeple risk alma, kendini cesaretlendirme, yeniliği savunma, yüksek otonomi, sabırlı davranma, bağımsız karar verebilme gibi özelliklere sahip kişilerin girişimci olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Naktiyok, 2004).

Proaktif davranış ile girişimci ruh arasındaki ilişkinin araştırılması için 215 küçük ölçekli işletme yöneticisini temel alan bir çalışma yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, proaktif davranış ile girişimci ruh arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Becherer ve Maurer, 1999).

1.3.12. Yüksek Motivasyon

Proaktif kişiliği, faaliyet gösterilen alanlarda başarı sağlayabilmek ve önceden sezilen fırsatları değerlendirebilmek için ihtiyaç duyulan gücü iç motivesinden alan bir kişilik özelliği olarak açıklayabiliriz (Yazıcı, 2018). Bu özelliklere sahip kişiler, motivasyonda olduğu gibi proaktif davranışları dışsal etkilerden uzak içten gelen bir istekle gerçekleştirirler (Major vd., 2006). Başarılı olma ve daha iyi bir kariyere ulaşma yolunda motive edilmiş proaktif kişiler, kendileriyle birlikte yakın çevrelerini de olumlu değişiklikler yapmaya yönlendirirler (Çelik ve Topçuoğlu, 2017). Proaktif

davranış sergileyenler, kendilerini motive etmeyi başarmış kişilerdir (Bateman ve Crant, 1993). Pozitif ruh haline sahip bu kişiler, çevrelerinin de motivasyonunu artırarak işlerin daha etkin bir şekilde yürütülmesine ve daha fazla sorumluluk alınmasına yardımcı olurlar (Parker vd., 2010).

1.3.13. Yenilikçi Ruh Hali

Proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler, mevcut koşulları iyileştirmek veya yaratıcılığın gerektirdiği bir yaklaşımla yenilikler ortaya koyabilmek için eylem odaklı bir yaklaşım sergilerler (Şahin, 2006). Bireylerin bu hedef doğrultusunda gerçekleştirdiği bütün yenilikler, proaktif davranışla güçlü bir etkileşim içinde olduğunu gösterir. Küresel rekabet ortamında yeniliklere ayak uydurmanın zorunluluğunu yaşayan şirket yöneticileri, proaktif özelliklere sahip bireylerle çalışmayı bir avantaj olarak saymaktadır. Çünkü proaktif bireyler, gelişimi engelleyen problemleri tespit ederek onların tamamen yok olmasını sağlayacak ya da etkisini minimum seviyelere indirecek çözüm yolları bulurlar. Proaktif kişilerin bu tarz davranışlarda bulunmasında, yeniliklere karşı önyargılı olmamalarının ve yeni düşüncelerin üretilmesindeki becerilerinin önemi oldukça büyüktür (Karlı, 2018).

Hollanda'da ki bir iş alanında, 35 farklı bölümden seçilen 166 işgören üzerinde proaktif kişilik ve yenilikçi tutum arasındaki ilişkinin incelenmesi için bir çalışma yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar, proaktif kişilik ile yenilikçi tutum arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu kanıtlar niteliktedir (Giebels vd., 2016). Görmüş (2019) tarafından Türk sigorta şirketlerinde görevli 202 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada ise proaktif kişilik ile yenilikçi davranış arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

1.3.14. Sabırlı Olmak

Proaktif kişilik, mevcut çevresel koşulların sınırları içerisinde bulunmaktan memnuniyetsizlik duyan ve etrafındaki fırsatları keşfetme amacıyla harekete geçen bireyleri kapsar. Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, çevrelerine uzun süre fayda sağlayacak hedefleri gerçekleştirmek için durumsal kısıtlamalara karşı koyan sabırlı davranışlar sergilerler (Fuller vd., 2010). Proaktif kişilerin, karşılaştıkları fırsatları girişimde bulunarak değerlendirmeleri ve istenilen sonuç elde edilinceye kadar sabır göstermeleri, onları diğer bireylerden ayıran en önemli özelliklerdendir (Bateman ve Crant, 1993).

1.3.15. Öz Disiplin

Öz disiplin, bireylerin kazandıkları becerilerle başarılı sonuçlar elde etmelerine imkân tanıyan, duygu, düşünce ve davranışları içsel olarak kontrol altında tutan bir proaktif kişilik özelliğidir. Proaktif kişilerin hedefleri doğrultusunda kararlılıkla ilerlemeleri ve karşısına çıkan engellerde istikrarlı davranış sergilemeleri, onların çevresindekilere kıyasla daha fazla öz disipline sahip olduklarını gösterir (Çelik ve Topçuoğlu, 2017). Güçlü bir iradeye sahip olmayı gerektiren bu disiplin, aktif davranışlarda bulunan proaktif kişileri dengede tutan en önemli özelliktir (Fuller vd., 2010).

1.3.16. İnisiyatif Sahibi Olmak

Bateman ve Crant (1993), proaktif kişileri karşılaştıkları fırsatları geri çevirmeyen, sorumluluk alanının dışına çıkarak inisiyatif alabilen, olağan koşulları anlamlı bir fark elde edene kadar değiştirebilen kişiler olarak tanımlamaktadır. Bireylerin ileride daha büyük bir probleme dönüşebilecek tehditler karşısında gönüllü olarak sorumluluk üstlenmeleri, inisiyatif almak olarak değerlendirilmektedir (Covey, 2015). Bir proaktif kişilik özelliği olan inisiyatif alma, başkalarının talimat vermesini beklemeden kendi görev tanımlarının ötesinde etkin davranışlar sergilemeyi gerektirmektedir (Aybatan, 2018). Bu sebeple değişimin kaçınılmaz olduğu rekabet ortamlarında kalıcılığını sürdürmek isteyen yönetimler, fırsat ve tehditlerin farkına varabilen, hedeflenen başarıya ulaşabilmek için inisiyatif almaktan çekinmeyen proaktif kişilere ihtiyaç duymaktadır (Yolcu ve Çakmak, 2017).

Covey (2015), başarılı sonuçlar elde edenlerin, iyi bir konuma sahip olanların ve sorunlara çözüm odaklı yaklaşanların inisiyatif sahibi kişiler arasından çıktığını belirtmektedir. Crant, iş dünyası ve toplumsal yaşam üzerinde yaptığı literatür araştırmalarında inisiyatif almayı, proaktif davranışı oluşturan dört ana öğeden (proaktif kişilik, kişisel inisiyatif, rol genişlemeli öz etkililik, sorumluluk almak) biri olarak değerlendirmiştir (Aybatan, 2018). Yapılan bu değerlendirmeler, inisiyatif almanın bir proaktif davranış belirtisi olduğunu ortaya koyar niteliktedir.

1.3.17. Sosyal Etkileşim İçinde Olmak

Kişilerin proaktif bakış açısına sahip olmalarını sağlayan sosyal etkileşim kavramının temeli, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisine dayanmaktadır. Öğrenme

kuramlarından biri olan bu teori, gücünü öz yeterlik inancından alan proaktif kişilerin hedefledikleri başarıya ulaşmalarında sosyal etkileşimin önemine vurgu yapmaktadır (Göktaş, 2018). Fırsatları en iyi şekilde değerlendiren ve görev alanlarının dışında sorumluluk üstlenebilen proaktif kişiler, buldukları çevreye karşı etkileşimci bir tavır sergilerler. Etrafındakilere ayak uydurmada ve onlarla sosyal ilişkiler kurmada problem yaşamayan bu kişiler, mevcut şartları iyileştirmek ya da yenilikler yaratabilmek için sosyal çevrelerini ilgilendiren durumlar üzerinde doğrudan ya da kasıtlı olarak değişiklikler yapabilirler (Seibert vd., 1999). Covey (2011), proaktif özelliklere sahip kişilerin yeni arkadaşlıklar kurma ve sağlam ilişkiler edinme noktasında diğer kişilerden daha başarılı olduklarını belirtmiştir. Sosyal etkileşimin aktif olduğu kurumlarda görev alanlar, bu özellikleri sayesinde yatay ve dikey pozisyondaki kişilerle rahat iletişim kurabilir ve mevcut şartları kendi lehlerine çevirebilirler (Seibert vd., 1999).

1.4. PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖĞELERE ETKİLERİ

Çağımız koşulları kar amacı güden işletmeleri daha çok zamana, paraya ve yeteneğe gereksinim duyar hale getirmiştir. Bu unsurların, gerçekleştirilmesi beklenen hedefler doğrultusunda şekillenebilmesi için nitelikli insan kaynağının kurum bünyesinde bulundurulması gerekmektedir (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017). İşgörenlerin başarılı sonuçlar elde etmelerinde tek seçenek örgütsel şartların iyi olması değildir. Kişilerin sahip olduğu özellikler de örgütsel başarı üzerinde yadsınamayacak bir öneme sahiptir. Örgütsel etkinliğin sağlanmasında büyük katkıları olan işgörenlerin, sahip olduğu kişilik özelliklerinden birisi de proaktifliktir. Zor şartlar karşısında sabrederek inisiyatif alan, değişimin kaçınılmaz olduğu rekabet ortamında hayatta kalmayı başaran ve fırsatları zamanında değerlendiren kişilerin tanımlanmasında kullanılan bu kişilik özelliği, son zamanlarda üzerinde yoğun çalışmalar yapılan kavramlardan biri olmuştur (Yolcu ve Çakmak, 2017).

1.4.1. Yüksek İş Performansı

Globalleşen bir dünyada rekabet ortamına ayak uydurmak isteyen örgütler, çağın özelliklerini taşıyabilecek ve beklenenin üzerinde performans gösterebilecek kişilere ihtiyaç duymaktadır (Görmüş, 2019). İş tanımının ötesinde sorumluluk

alınması gerektiğini savunan bu örgütler, kalıcılığı sürdürebilmek için yüksek performans sergileyen proaktif bireylerle çalışmak isteyeceklerdir (Tunca, 2018). Değişikliklere adapte olmayı, teknolojiyi yakından takip etmeyi ve inovatif düşünceleri hayata geçirmeyi zorunluluk olarak gören günümüz işletmeleri, bu sebeplerden dolayı proaktif kişilerle çalışmayı avantaj olarak görmektedir.

Çalışanların sahip olduğu kişisel özellikler, işletmelerin personel alım sürecindeki kararlarını etkileyen en güçlü faktörlerden biridir. Çünkü iş başvurusu yapan bireylerin kişilik özellikleri, işletmelerin gelecekte elde etmeyi planladığı performanslar üzerinde ciddi öneme sahiptir (Yazıcı, 2018).

Proaktif kişilik özelliğinin performans üzerindeki etkisini açıklamada, Crant (1995)'in 131 emlak komisyoncusu üzerinde yaptığı çalışmayı örnek olarak gösterebiliriz. Araştırma sonuçları proaktif kişilerin, geniş kitlelere ulaşmayı sağlayacak üst seviyedeki pazarlara odaklanarak yeni müşteriler kazandığını ve bu kişilerin görev aldıkları çevreyi değiştirerek daha yüksek iş performansı elde ettiklerini ortaya koymuştur (Crant, 2000). Ayrıca araştırmadan yüksek puan alan proaktif kişilerin performans seviyelerinin, düşük puan alanların performans seviyelerinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Crant, 1995). Pitt ve arkadaşları (2002)'nin, Avrupalı bir araç firmasının 113 satış temsilcisi üzerinde yaptığı araştırma da Crant (1995)'in çalışmasıyla benzer sonuçlar göstermiştir. Elde edilen bulgular, satış temsilcilerinin performans seviyeleriyle proaktif davranışları arasında küçük ama önemli bir ilişki olduğunu doğrular niteliktedir. Yani daha fazla proaktif davranış sergileyen satış temsilcileri, daha yüksek performans gösteren kişiler olarak değerlendirilebilir.

1.4.2. Örgütsel Etkililik

Gelişen teknolojinin sürekli takip edildiği ekonomik pazarlarda, örgütlerin alışlagelmiş beklentilerini karşılayacak bireylerin yerini yüksek öngörülü ve girişimci ruha sahip proaktif kişiler almaya başlamıştır (Palabıyık ve Yücel, 2018). Dinamik yapı ve özgür iradeli bu kişilerin, güç koşullar karşısında inisiyatif alan davranışlar sergilemesi onların en çok tercih edilme sebeplerinden biri olmuştur (Gupta ve Bhawe, 2007).

İşgörenlerin proaktif özellik gösteren davranışlara sahip olmaları, onlara örgüt yönetiminden destek görmedikleri sürece tek başına başarı getirmez. Ayrıcalıklarının farkına varılmayan, üst yönetim tarafından bekledikleri ilgiyi ve desteği göremeyen

proaktif kişiler, bu sebeplerle örgütsel etkililiğe de katkıda bulunamazlar (Yazıcı, 2018).

Örgütler ani gelişen olaylar karşısında bilinçli davranışlar sergileyen, süreci daha etkin hale getirebilecek donanımlı kişilerle çalışmak isterler (Erdoğan ve Bauer, 2005). Dolayısıyla yaratıcı fikirlerin ve farklı stratejilerin, proaktif eylemlerin uygulama alanı bulduğu örgütlerde ortaya çıkması çok daha kolaydır. Değişime direnmeyen, fırsatları zamanında değerlendiren ve buldukları işletmenin rekabet üstünlüğü sağlamasına öncülük eden proaktif kişilerin örgütsel etkililiğe katkıları bu sebeplerden ötürü yadsınmaz (Yazıcı, 2018).

1.4.3. Kariyer Başarısı

Kişinin, kazanmış olduğu iş tecrübeleri ile beklediği sonuçlara ulaşması kariyer başarısı olarak tanımlanmaktadır (Arthur vd., 2005). Çalışma yaşamında ulaşılmak istenen en önemli hedeflerden birisi de başarılı bir kariyere sahip olmaktır. Çünkü başarılı bir kariyer, bireye iş tatminiyle birlikte yaşam tatmini de sağlayacaktır (Otluoğlu, 2014).

Kariyer başarısı üzerinde etkili olan örgütsel faktörlerden birisi de proaktif kişiliktir. Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, görev tanımlarının ötesinde sorumluluklar üstlenerek kariyerlerine yön vermek isterler. Kariyer hayatlarında başarıyı yakalayan proaktif kişiler, örgüt bünyesine sundukları katkılarla diğer kişilerden ayrılırlar (Seibert vd., 1999). Fırsatları en iyi şekilde değerlendiren ve engelleri aşmak için büyük çaba gösteren bu kişiler, üst yönetimin kaybetmek istemeyeceği çalışan profilini oluştururlar (Otluoğlu, 2014).

Kariyer başarısı ile proaktif kişilik arasındaki ilişkiyi açıklamada, Seibert ve arkadaşları (1999)'nın farklı meslek dallarından seçilmiş 496 kişi üzerinde yaptığı araştırmayı örnek olarak gösterebiliriz. Araştırma bulguları, proaktif kişilik ile kariyer başarısının pozitif ilişkili olduğunu kanıtlamıştır. 176 muhasebe çalışanı üzerinde yapılan farklı bir araştırmada da proaktif kişilikle kariyer başarısı arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır (Boyar ve Güngörmüş, 2016).

1.4.4. Liderlik

Küreselleşme sürecinde yaşanan değişiklikler, rekabetin hızla çoğalması ve işletmelerde insan unsurunun değer kazanması liderlik kavramını daha da önemli hale getirmiştir (Cinnioğlu, 2018). Liderler, sorumluluğunu üstlendikleri örgütlerin

temel değerleri, planları ve hedefleri hakkında tam bilgiye sahiptirler. Çevresindekilerin düşüncelerini etkileyen ve onları ortak bir paydada birleştiren bu kişiler, örgütlerini ayakta tutabilecek birçok özelliği kendilerinde taşırlar. Şahin (2012)'e göre başarılı bir liderde olması gereken özellikler ve yetenekler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Başarılı Liderlerin En Fazla Gözlenen Özellik ve Yetenekleri

Özellikler	Yetenek
<ul style="list-style-type: none"> • Güvenilirlik • Kararlılık • Başatlık (Dominant) • Enerjik • İsrarcı • Uyum Sağlayan • Sosyal Çevreye Duyarlı • Başarma Konusunda Tutkulu • Kendini Hissettiren (Etkili) • İşbirlikçi • Özgüven • Stresle Baş Edebilen • Sorumluluk Sahibi 	<ul style="list-style-type: none"> • Zekâ • Kavramsal Beceri • Üretici • Başkalarıyla İlişkide Uсталık ve Anlayışlı Olma • Hitabet Yeteneği • Görev Konusunda Bilgili Olma • Organize Etme Becerisi • İkna Yeteneği • Beşeri İlişkilerde Becerikli

Kaynak: Şahin, Faruk, "Büyük Adam Düşüncesinden Liderlikte Özellikler Kuramına Kavramsal Bir Bakış", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1), 2012, s. 147.

Yukarıdaki tabloyu incelediğimizde, liderlerin sahip olduğu özelliklerle proaktif kişilerin taşıdığı özelliklerin hemen hemen aynı olduğunu görebilmekteyiz. Ayrıca proaktif kişilik ile liderliği birlikte ele alan çalışmalar da bu benzerliği desteklemektedir. Örneğin Deluga (1998) tarafından Amerikan başkanlarının proaktif kişilik özellikleri ile karizmatik liderlik özellikleri ve oy performansları arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi için bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçları, başkanların proaktif kişilik özellikleri ile karizmatik liderlik özellikleri ve oy performansları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu kanıtlar niteliktedir. Finansal hizmetten sorumlu 156 yönetici üzerinde yapılan farklı bir araştırmada da

karizmatik liderlik, proaktif kişiliğin bir sonucu olarak görülmüştür (Crant ve Bateman, 2000).

1.4.5. Girişimcilik

Bireylerin, hayal güçlerini kullanarak eyleme geçmeleri, fırsatları sezerek ve gerekli riskleri üstlenerek hayata geçirilecek projeler üretmeleri girişimcilik olarak tanımlanır. Girişimcilerin, göze çarpan en belirgin özelliklerinden biri risk almaktan kaçınmamalarıdır (Konaklıoğlu ve Kızanlıklılı, 2011). Risk kelimesi, anlam olarak içinde sakıncalı bir durumu barındırdığı gibi kazanç elde etme ihtimalini de barındırmaktadır (Kayalar ve Ömürbek, 2007). Bireylerin, tüm bu ihtimalleri göze alarak başarı kazanmak istemeleri onların girişimci bir ruha sahip olduklarını gösterir.

Günümüzün en önemli konularından biri olan girişimcilik kavramı, özgüvenli ve cesaretli olmanın yanında proaktif kişilik özelliklerine sahip olmayı da gerektirir (Çini, 2014). Lumpkin ve Dess (1996)'e göre proaktiflik, girişimciliğin tanımlanmasında kullanılan beş temel unsurdan (otonomi, yeniliği savunma, risk üstlenme, rekabet etme, proaktiflik) biridir. Bu durum proaktifliğin, girişimsel eylemlerin uygulanmasında ne kadar önemli bir role sahip olduğunu gösterir (Çini, 2014). Proaktif kişiler, fırsatların sermayeye çevrilmesinde ve kazanç elde edilmesinde neyin hangi amaçla gerekli olduğunu görerek pozitif değişime katkı sağlamaya çalışırlar. Konaklıoğlu ve Kızanlıklılı (2011)'ya göre proaktif kişiliğe sahip bireylerin girişimsel faaliyetleri, diğer kişilerin faaliyetlerinden çok daha fazladır. Örgütler, yenilenmeye ve girişimsel özellik gösteren kişilere gereksinim duyarlarsa proaktif çalışanları seçmelidirler. Yalnız proaktif özelliklere sahip çalışanların, bağlı buldukları işten ayrılıp kendi işyerlerini oluşturma ihtimallerinin oldukça fazla olduğu gözden kaçırılmamalıdır (Becherer ve Maurer, 1999).

Crant (1996)'ın 181 kişiyi ele aldığı çalışmasında proaktif kişilerin, iş yeri tesis etme ya da satın alma gibi davranışlara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Crant (1996), bu çalışmada ayrıca proaktif kişiliğe sahip olmayı, girişimciliği oluşturan en önemli etmenlerden biri olarak görmüştür.

1.4.6. İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık

Sosyal bilimcilerin üzerinde en çok durduğu konulardan biri olan iş tatmini, işgörenin yaptığı işten ne derece hoşnut kaldığını gösteren olumlu veya olumsuz

hislerin bütünüdür (Spector, 1997). Hiçbir çıkar gözetmeden, iş tanımı dışında sorumluluklar üstlenerek örgütsel etkililiğe katkı sunulması ise örgütsel vatandaşlık olarak tanımlanmaktadır. Proaktif kişilerin örgüt ortamında kendilerine başarı getirecek daha uygun koşullar oluşturması, proaktifliğin iş tatmini üzerindeki etkisini gösterir (Yazıcı, 2018). Ayrıca proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyenlerin görev alanlarının dışında gönüllü çalışmalar yapması, proaktif kişilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yakın bir ilişki olduğu izlenimi vermektedir (Tunca, 2018).

Örgüt gelişimine destek olmak için inisiyatif almaktan çekinmeyen proaktif kişiler, aynı zamanda iyi birer örgüt vatandaşlarıdır (Tunca, 2018). Bu kişilerin örgüte kazandırdıkları başarılarla motivasyonlarını artırmaları, onların yüksek iş tatmini elde etmek istediklerini gösterir. Li ve arkadaşları (2010) proaktif kişilik, yönetici-işgören etkileşimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi değerlendirebilmek için 54 çalışma grubu arasından seçilmiş 200 Çinli üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulguları proaktif çalışanlarla yöneticiler arasında güçlü bir ilişkinin var olduğunu, çalışanların bu sayede daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ve yaptıkları işten daha fazla tatmin elde ettiklerini ortaya koymuştur.

1.5. PROAKTİF KİŞİLİĞİN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ İLE İLİŞKİSİ

İnsanları birbirinden ayıran özellikleri dünyadaki bütün dillere kodlayabilen ve sözcüklerle ifade edebilen Beş Faktör Kuramı, kişiliği en kapsamlı biçimde açıklayan bir değerlendirme modelidir (Somer, 1998). “Beş Faktör Kişilik Kuramı” ya da “Büyük Beşli” olarak adlandırılan bu model, kişilerin sahip olduğu özellikleri beş ana başlık (Duygusal Tutarsızlık, Dışa Dönüklük, Gelişime Açıklık, Uyumluluk, Sorumluluk) altında değerlendirmektedir (Wood ve Bell, 2008).

Proaktif kişilik ile diğer kişilik özellikleri arasında benzer bir ilişki olup olmadığının anlaşılmasında, Beş Faktör Kişilik Modeli’ni proaktif kişilikle birlikte değerlendirmek en iyi başlangıç noktası olacaktır (Tunca, 2018). Proaktif kişilik ile Beş Faktör Modeli arasındaki ilişkiyi açıklamada Bateman ve Crant (1993), Crant (1995), Crant ve Bateman (2000) ile Major ve arkadaşları (2006)’nın yapmış oldukları çalışmaları örnek olarak gösterebiliriz. Bu çalışmalara ait sonuçlar, Tablo 4’te detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 4. Proaktif Kişilik ile Beş Faktör Kişilik Modeli Arasındaki İlişki

	Sorumluluk	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Nevrotiklik	Gelişime Açıklık
Bateman ve Crant (1993)	0.43**	0.25**	-0.09	-0.16	0.17
Crant (1995)	0.26**	0.35**	-0.09	-0.12	0.18
Crant ve Bateman (2000)	0.29**	0.37**	0.05	-0.24**	0.24**
Major ve Arkadaşları (2006)	0.15*	0.20*	-0.12	-0.15*	0.37*

**p<0.01, *p<0.05

Kaynak: Wawoe, Kilian W., *Proactive Personality The Advantages and Disadvantages of an Entrepreneurial Disposition in the Financial Industry*, Doctoral Thesis, Vrije Universiteit Amsterdam, Netherlands, 2010, s. 18.

Crant ve Bateman (2000), yaptıkları çalışma neticesinde proaktif kişilik ile nevroitiklik arasında negatif; sorumluluk, dışa dönüklük ve gelişime açıklık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca uyumlulukla ilgili herhangi bir korelasyona rastlamamışlardır.

Proaktif kişiliğin Beş Faktör Modeli ile ilişkisini açıklayan örnek çalışmalardan biri de Major ve arkadaşları (2006)'na aittir. Major ve arkadaşları (2006), finansal hizmetler firmasında görevli 183 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, proaktif kişilik ile Beş Faktör Modelini öğrenme motivasyonu ve gelişme aktivitesiyle ilişkilendirmeye çalışmışlardır. Proaktif kişiliğin Beş Faktör Modeli ile ilişkisi Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Proaktif Kişilik ile Beş Faktör Kişilik Modeli Arasındaki İlişki Yönleri

Beş Büyük Faktör ve Yönleri	Tanım	İlişki Biçimi
<p>Nevrotiklik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasar Görebilirlik 	<ul style="list-style-type: none"> • Stresle başa çıkamama, zor durumlarda panik, bağımlı ve umutsuz 	Negatif
<p>Dışa Dönüklük</p> <ul style="list-style-type: none"> • İddialı Olma • Etkin Olma 	<ul style="list-style-type: none"> • Baskın, güçlü, serbestçe konuşmaya eğilimli, genellikle lider • Aciliyet duygusu, meşgul tutma ihtiyacı, hızlı tempolu 	<p>Pozitif</p> <p>Pozitif</p>
<p>Açıklık</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eylemler • Fikirler • Değerler 	<ul style="list-style-type: none"> • Farklı faaliyetleri deneme isteği, rutin ya da alışla gelmişlik yerine özgünlük tercihi • Entelektüel merak, alışılmadık fikirleri ele alma isteği • (Sosyal, politik ve dinsel) değerleri yeniden gözden geçirmeye hazır olma 	<p>Pozitif</p> <p>Pozitif</p> <p>Pozitif</p>
<p>Uyumluluk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Özgecilik 	<ul style="list-style-type: none"> • Başkalarının iyiliğini düşünme, başkaları için cömertlik göstermeye, endişe etmeye ve yardım etmeye eğilimli olma 	Pozitif
<p>Sorumluluk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Görevseverlik • Başarma çabası 	<ul style="list-style-type: none"> • Etik ilkelerine katı bağlılık, ahlaki yükümlülüklerini yerine getirme, güvene layık ve güvenilir • Çalışkan, ihtiraslı, azimli, hayatına yön verebilen 	<p>Negatif</p> <p>Pozitif</p>

Kaynak: Major, Debra A., Turner, Jonathan E., Fletcher, Thomas D., “ Linking Proactive Personality and the Big Five to Motivation to Learn and Development Activity”, *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 2006, s. 932.

Yukarıdaki tabloya göre Major ve arkadaşları (2006), Crant ve Bateman (2000)’ın çalışmasına benzer şekilde proaktif kişilik ile nevroitiklik arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca elde edilen değerler proaktif kişilik ile dışa dönüklük, açıklık ve uyumluluk arasında pozitif bir ilişki olduğunu kanıtlamaktadır.

Proaktif kişilik ile nevroitiklik arasında gözlenen negatif ilişki, proaktif kişilerin stresle mücadele edebilen, güç koşullar karşısında paniğe kapılmayan ve her daim umut besleyen bir yapıya sahip olduklarını gösterir. Proaktif kişilik ile görevseverlik arasındaki negatif ilişki ise proaktif kişilerin çevresel kısıtlamaları sevmeyen, değişimi destekleyen, mevcut koşullara karşı pasif bir duruş sergilemek yerine statükoya meydan okuyan davranışlarından kaynaklanır (Seibert vd., 2001).

Major ve arkadaşları (2006)'nın elde ettiği sonuçlara göre proaktif kişilik, % 26 oranında Beş Faktör Modeli ile ilintilidir. Ayrıca proaktif kişilik, dışa dönüklük, açıklık ve sorumluluk öğrenme motivasyonunun tahmin edilmesinde etken rol oynamaktadır. Öğrenme motivasyonu ise yansız bir şekilde ele alınan gelişme aktivitesiyle pozitif ilişkilidir. Proaktif kişilik, dışa dönüklük ve açıklık gelişme aktivitesiyle dolaylı yönden önemli ilişkilere sahiptir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK, YARATICILIK, İŞ TATMİNİ KAVRAMLARI VE ÖZELLİKLERİ

2.1. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ

Sosyal Öğrenme Kuramı'nın en önemli kavramlarından biri sayılan öz yeterlilik inancının tanımı, ilk kez 1977 yılında Albert Bandura tarafından yapılmıştır (Urgan ve Sevim, 2019). Bandura (1977) öz yeterliliği, kişinin geleceğe yönelik durumları yönetmek için planlar yapması ve bunları gerçekleştirme konusunda kendi becerilerine güvenmesi olarak tanımlamıştır. Hoy ve Woolfolk (1993) ise öz yeterliliği, kişinin becerilerini organize edebileceğine ve farklı durumlar karşısında yeterlik geliştirebileceğine ilişkin inancı olarak açıklamışlardır. Bu tanımlamalardan yola çıkarak bireyin, sahip olduğu becerilerle belirli alanda gerekli başarıyı gösterebileceğine dair bir inanç geliştirmesi öz yeterlilik olarak ifade edilebilir.

Bandura (1997), öz yeterlilik kavramını ele alırken kişilerde mevcut olan beceri sayısının bir anlam ifade etmediğini, bu becerilerle nelerin başarılacağına yönelik bir inanca sahip olunmasının daha önemli olduğunu vurgulamıştır. Evers ve arkadaşları (2002) ise öz yeterliliği, belirli koşullar karşısında kapasiteye duyulan inanç olarak açıklamışlardır. Bunu bir örnekle netleştirecek olursak bireyin, araba sürme hususunda gaza ve frene basabilme becerisi onun öz yeterlilik inancı taşıdığını göstermez. Bu örnekte öz yeterlilik algısına sahip olduğunu gösteren asıl nokta, kişinin zorlu trafik koşullarında gerekli sürüş becerisinin olduğuna dair inancıdır (Bandura, 1983).

Örgütsel başarıya katkısı yadsınamayacak kadar büyük olan öz yeterlilik inancının, başta bireysel performans olmak üzere kişilerin yenilik yapma, risk üstlenme ve girişimci davranışlarda bulunma eğilimlerini de artıran pek çok işlevi bulunmaktadır. Bandura (1997)'ya göre sahip olunan becerilerle ilgili inançların olumlu düzeyde olması, güçlükler karşısında direnç gösterileceğini ve başarılı sonuçlar elde edilebileceğini gösterir. Becerilerin sergileneceği bir ortamda kendini

yetersiz hissetme duygusu ise istenilen sonuca ulaşamayacağını düşündürerek kişinin çaba göstermesini engelleyebilir.

Karşılaşılan güç durumları üstesinden gelinebilecek bir iş olarak algılayıp daha cesur ve kararlı adımlar atan bireyler öz yeterliliği, genellikle doğuştan gelen bir özellik olarak görmezler (Usluel ve Seferoğlu, 2003; Gülmez, 2015). Yani öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler bu özelliği, sonradan kazanılan becerilerin bir yansıması olarak düşünürler.

Bandura (2001)'ya göre öz yeterlilik inancı, insan yaşamında her zaman çok önemli bir role sahip olmuştur. Çünkü bireyin bir konu hakkında nasıl düşüneceği, hayatında hangi amaçları benimseyeceği ve zorluklar karşısında nasıl bir duruş sergileyeceği ancak öz yeterlilik inancıyla açıklanabilir. Bütün bunları göz önüne aldığımızda öz yeterlilik inancını, bireyin yaşamına yön veren en etkili faktörlerden biri olarak değerlendirilebiliriz.

2.1.1. Öz Yeterliliği Etkileyen Kaynaklar

Sosyal Bilişsel Kuram'ın temel kavramlarından biri olan öz yeterlilik inancı, birbiriyle etkileşim halinde olan dört ana kaynaktan oluşmaktadır. Bandura (1977), bu kaynakları gerçekleştirilmiş başarılı deneyimler, dolaylı yaşantılar, başkalarının sözlü iknaları ile fizyolojik ve duygusal durumlar olarak dört grupta toplamıştır.

2.1.1.1. Gerçekleştirilmiş Başarılı Deneyimler

Öz yeterlilik inancını etkileyen en önemli kaynağı, kişinin gerçekleştirdiği deneyimler oluşturmaktadır. Çünkü geçmiş yaşantılarda rastlanılan olumlu veya olumsuz durumlar, benzer bir olayla karşılaşıldığında bireyin başarıya olan inancını değiştirecektir (Güngör, 2019). Kişinin edindiği tecrübeler ile başarılı sonuçlara ulaşması, öz yeterlilik inancını artırırken art arda yaşanan başarısızlıklar ise öz yeterlilik inancı üzerinde negatif bir etkiye yol açacaktır (Gerçek, 2018). Bu noktada kişinin nasıl bir tecrübeye sahip olduğu büyük önem arz etmektedir.

Bandura (1986) ve Bandura (1997)'ya göre bireyin öz yeterlilik inancı güçlü bir yapıdaysa deneyimlenen başarısızlıklar, onun öz yeterlilik algısına kolay kolay zarar veremeyecektir. Öz yeterlilik inancının güçlü olmasına rağmen karşılaşılan başarısızlık eksik becerilerle değil; plansız hareket etme, çaba göstermeme ve

başarıyı getiren durumsal faktörlerle ilgilidir. Kişilerin göstermiş olduğu performanslar, onların becerilerini değerlendirmede tek başına yeterli olmamaktadır. Çünkü beceri dışında, bireyin performans sergilemesinde etkili olan pek çok unsur bulunmaktadır (Aktağ, 2003). Bu bilgiler ışığında öz yeterlilik inancının düzeyi gösterilen çabanın seviyesine, sorumluk alınan görevin güçlük derecesine, verilen desteğin miktarına, içinde bulunulan koşullara ve kişisel faktörlere göre değişmektedir (Bandura, 1977).

Bandura (1977)'ya göre başarıların süreklilik kazanmasıyla dinamik bir yapıya bürünen öz yeterlilik inancının, kimi zaman denk gelen başarısızlıklardan negatif olarak etkilenmesi çok daha minimum seviyelerde olacaktır. Üstesinden gelinmesi yoğun bir uğraş gerektiren bu başarısızlıklar, yaşanan tecrübeler doğrultusunda bireyin var olan azmini daha da güçlendirecektir. Dolayısıyla karşılaşılan başarısızlığın öz yeterlilik inancı üzerindeki etkileri, kısmen zamanlamaya ve bu olayların yaşandığı toplam tecrübe örüntüsüne bağlıdır.

2.1.1.2. Dolaylı Yaşantılar

Öz yeterlilik inancının oluşmasında katkıları yadsınamayacak olan kaynaklardan birisi de dolaylı yaşantılardır. Bireyler, yaptıkları işlerde başarılı sonuçlar elde eden kişileri gözlemleyerek kendi becerileriyle ilgili çıkarımlarda bulunabilirler (Bandura, 1977). Burada bireyin sahip olduğu becerilerle model alınan kişinin becerileri arasındaki benzerlik oranı, öz yeterlilik inancı üzerinde oldukça etkilidir. Çünkü kişinin, becerilerini göz önünde bulundurarak kendine yakın bulduğu bireylerin başarılarını gözlemlemesi, öz yeterlilik algısı üzerinde pozitif bir etki yaratırken başarısızlıklarını gözlemlemesi ise öz yeterlilik algısı üzerinde negatif bir etki yaratacaktır (Güngör, 2019).

Bireylerin kendi becerilerini değerlendirmede benzer özelliklere sahip başka kişilerin becerilerini baz almaları, elde edilecek sonuçların güvenilirlik derecesini biraz daha azaltabilir. Bu sebeple dolaylı deneyimler, ancak becerileri ve tecrübeleri konusunda tereddüt yaşayan kişilerin kullandığı bir kaynak olmalıdır (Semerci, 2015).

2.1.1.3. Sözlü İkna

Sözlü ikna, bireyin bir görevin üstesinden başarıyla gelebileceğine inandırılması ve kendi yeterliliğine güvenmesi hususunda cesaretlendirilmesi olarak tanımlanır (Semerci, 2015). Kendisine verilen sorumluluğu üstlenmede gerekli becerilere sahip olduğuna inandırılan kişi, bu alanda daha fazla çaba harcayarak öz yeterlilik inancını artırabilir (Bandura, 1977). Başarı gösterilmesi beklenen işlerde becerilerinin yeterliliği konusunda endişeye düşen bireyler, çevrelerinden gelen olumlu mesajlar sayesinde bu düşüncelerinden sıyrılmaya çalışırlar. Böylelikle, performans sergilenecek alanda emin adımlarla ilerleyerek çekimsiz yaklaşılan işlere karşı daha istekli davranışlarda bulunurlar.

Sözel iknada bulunan kişinin güvenilirliği ve görüş bildirilen alandaki yeterliliği, bu kaynağın etkili olmasında oldukça önemlidir (Hodges ve Murphy, 2009). Çünkü çevrelerine güven veren ve uzmanlığından şüphe edilmeyen kişilerin ikna mesajları, bireylerin öz yeterlilik inançlarını artıran bir role sahiptir. Bandura (1997)'ya göre bireyleri sözel olarak ikna eden kişilerin yanında bu iknayı içeren mesajlar da gerçek bir nitelikte olmalıdır. Özellikle bireylerin öz yeterlilik inançlarında bir düşüş yaşanmaması için ikna edici kişilerin, abartılı ve gerçek dışı cümlelerden uzak durmaları gerekmektedir.

Sözel ikna, insanların öz yeterlilik inançlarını etkilemede kolay bir yöntem olması sebebiyle yaygın olarak kullanılmaktadır (Bandura, 1977). Bireylerin öz yeterlilik inançlarını uzun süreli artırabilmek için bu yöntemi, diğer kaynaklarla birlikte kullanmak daha yararlı olacaktır (Britner ve Pajares, 2006).

2.1.1.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar

Sorumluluğu alınan bir görev yerine getirilirken bireyin yaşadığı fizyolojik ve psikolojik durumlar, öz yeterlilik inancı üzerinde olumlu ya da olumsuz etkilere yol açabilir. Yani becerilerin sergilendiği bir ortamda kişinin kendini hem fiziksel hem de ruhsal açıdan iyi hissetmesi, öz yeterlilik inancını ciddi bir şekilde artırırken tersi bir durumun yaşanması ise öz yeterlilik inancında düşüslere neden olabilmektedir (Bandura, 1995). Belirli bir amacı gerçekleştirmek için girişilen zor ve zahmetli eylemler bireylerde çarpıntı, terleme, titreme, panik, kaygı, stres gibi bedensel ve ruhsal nitelikte birçok olumsuz duruma yol açabilir. Yaşanılan bu olumsuz durumlar,

kişilerin başarı elde etmelerinde kapasitelerine duydukları güvensizlikten kaynaklanır.

Bandura (1977)'ya göre başa çıkılması zor olan işlerin normal düzeyde bir uyarılmaya sebep olması, bireylerdeki performansı olumlu yönde etkileyebileceken yüksek seviyede bir uyarılmaya sebep olması ise bireylerde performansı azaltabilecek sonuçlar doğurabilir. Burada bireyin duygusal uyarılma belirtilerini algılayış biçimi, onun sağlıklı sonuçlar elde etmesinde oldukça önemlidir. Çünkü bireyin algıladığı belirtilerin kontrol altında tutularak olumlu bir ruh haline çevrilmesi, öz yeterlilik inancı üzerinde pozitif etkiler yaratırken olumsuz bir ruh haline çevrilmesi ise öz yeterlilik inancı üzerinde negatif etkiler yaratacaktır.

2.1.2. Öz Yeterliliğin Etkilediği Süreçler

Bandura (1989)'ya göre öz yeterlilik inancının birey üzerindeki etkileri, genel olarak dört farklı kategoride değerlendirilir. Bunlar; bilişsel süreçler, duyuşsal süreçler, motivasyonel süreçler ve seçim süreçleridir.

2.1.2.1. Bilişsel Süreç

Kişi, gerçekleştirmeyi hedeflediği amaçları ilk olarak kendi düşünce süzgecinden geçirmek ister (Bandura, 1989). Çünkü düşünceler, eylemlerin çıkış noktasıdır. Bandura (1989)'ya göre bireyin sahip olduğu öz yeterlilik inancı, düşünceleri şekillendiren bilişsel süreçleri önemli bir şekilde etkilemektedir. Bu etki, özellikle kişisel amaçlar tanımlanırken bireyin kendi yeterliliğine güven duymasında çok daha belirgindir.

Öz yeterlilik inancı yüksek olan kişiler elde etmek istedikleri başarıları, hayali senaryolarla zihinlerinde canlandırmak isterler. Başarıya ulaşmada izlenen bu yol, olası problemlerin önceden tespit edilmesinde ve gerekli önlemlerin alınmasında bireylere en büyük katkıyı sunacaktır (Gerçek, 2018). Kendi yeterliliğine güvenmede daha çekimser bir yaklaşım sergileyen bireyler ise başarısızlıklarının nedenlerini, üstlenilen görevin zor olmasına ya da sahip oldukları kapasitenin yetersizliğine bağlarlar (Bandura, 1989). Başarılı sonuçlar elde etmenin kendileri için güç bir durum olduğuna inananlar, bu sebeplerden dolayı başarısızlık senaryoları geliştirmeye oldukça eğilimlidirler (Özkan vd., 2018).

2.1.2.2. Duyuşsal Süreç

Schwarzer, Mueller ve Greenglass (1999) öz yeterlilik inancını, strese yol açabilecek durumlar karşısında bireyin mücadele etme yeteneğine ilişkin iyimser inancı olarak tanımlamışlardır. Bandura (1982), öz yeterlilik algısının duygusal süreçleri etkilediğinin altını çizerek üstesinden gelinmesi zor olan işlerde başarıya ulaşamayacağını düşünen bir kişinin duygusal semptomlar yaşamasını, muhtemel görmüştür. Çünkü bireylerin kendilerini stres altında bırakan durumlarla karşılaşmaları, onların motivasyon ve kaygı düzeyleri üzerinde olumsuz etkilere yol açacaktır (Algan, 2006).

Başta çıkılması kolay olmayan işler nedeniyle yaşanan stres, kaygı ve depresyon durumları, sahip olunan öz yeterlilik inancının düşük olmasıyla ilgilidir. Başarı gösterileceğine inanılan görevler yerine getirilirken herhangi bir duygusal tehditle karşı karşıya kalmamak, bireylerin önceki deneyimlerinden yola çıkarak güçlü bir öz yeterlilik algısına ulaştıklarını gösterir. Rahatsız edici durumlarla baş edemeyen bireylerin kaygılarını azaltmayı sağlayacak deneyimleri, ne yazık ki yoktur (Erkoç, 2015). Düşük öz yeterlilik algısına sahip bu kişiler, üstlendikleri basit bir görevde dahi olası tehlikenin şiddetini gözlerinde aşırı büyütürken stresi yönetebilme becerilerini köreltirler.

2.1.2.3. Motivasyonel Süreç

Öz yeterlilik inancı, bireylerin ulaşmak istedikleri hedefleri, bu hedefleri gerçekleştirmek için sergileyecekleri performansın düzeyini ve başarısızlığı kabullenebilme durumlarını etkilemektedir (Çolak, 2017). Başka bir ifadeyle öz yeterlilik, problem olarak görülen durumlar karşısında bireyin ne denli çaba sarf edeceğini ve bu zorluklara ne kadar süre katlanabileceğini belirlemektedir (Ateş, 2014).

Öz yeterlilik inancı yüksek olan kişileri becerilerine güvenmede sorun yaşayan kişilerden ayıran en önemli özellik, onların başarısızlık karşısında kendilerini çok çabuk toparlayıp hedeflerini gerçekleştirmede ısrarcı davranışlar sergilemeleridir (Ay, 2016). Başarılı sonuçlar elde etmede kapasitelerinden şüphe duyan bireylerin karmaşık olaylar karşısındaki yetersizlik hisleri, onları umutsuzluğa sürükleyecektir. Umutsuzluğa kapılan bu kişiler, başarısız eylemlerinin sonuçlarını

genellikle becerilerinin eksikliğine bağlarken yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler ise deneyimledikleri olumsuzlukların sebebini, yetersiz çabalarına ve izledikleri stratejinin yanlışlığına yorarlar (Telef, 2011).

2.1.2.4. Seçim Süreci

Sosyal Bilişsel Kuram'a göre kişiler, kısmen de olsa çevrelerinin ürünüdür. Bu sebeple öz yeterlilik inancı, kişilerin içinde buldukları çevreyi ve yapmayı düşündükleri aktiviteleri etkileyerek onların yaşamlarına yön verir (Karakuş, 2017).

Bandura (1995)'ya göre insanlar, genellikle üstesinden gelemeyeceklerini düşündükleri durumlardan kaçınıp başa çıkabileceklerine inandıkları faaliyetlere yönelirler. Böylelikle bireyler, yapmış oldukları seçimlerle yaşamlarını şekillendirmeye katkı sunacak farklı yetkinlikler, ilgi alanları ve sosyal ağlar geliştirirler. Öz yeterlilik inancı, aynı zamanda kişilerin kariyer seçimleri ve gelişimleri üzerinde de önemli bir etki unsurudur. Yüksek öz yeterlilik inancına sahip kişiler, kendilerine uygun olduğunu düşündükleri meslekleri seçerek o alanda gelişimlerini tamamlamak isterler. Bireylerin zorlu meslekler için kendilerini eğitmeleri ve başarı göstermeleri, onların öz yeterlilik inançlarının güçlü olmasına bağlıdır (Bandura, 1994).

2.1.3. Öz Yeterliliğin Boyutları

Bandura (1977)'ya göre öz yeterlilik inancı, üç alt boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; büyüklük (seviye) boyutu, güç (kuvvet/dayanıklılık) boyutu ve genellenebilirlik boyutudur.

2.1.3.1. Büyüklük (Seviye) Boyutu

Başarı elde edileceğine inanılan görevlerin zorluk derecelerinin ne seviyede olduğunu gösteren boyuttur (Stajkovic ve Luthans, 1998).

2.1.3.2. Güç (kuvvet/dayanıklılık) Boyutu

Başarılması hedeflenen görevlerde, bireylerin öz yeterlilik inançlarının düşük veya yüksek olmasını ifade eden boyuttur. Kişilerin hedeflerini gerçekleştirmedeki inançları ne kadar kuvvetli olursa sergileyecekleri performans o derece artacaktır.

2.1.3.3. Genellenabilirlik Boyutu

Kişinin belirli durumlar karşısındaki öz yeterlilik inancının, rastlanılan diğer durumlar için de geçerli olup olmadığını yansıtan boyuttur. Öz yeterlilik inancı becerilerin ifade edildiği yöntemlere (davranışsal, bilişsel), içinde bulunulan koşullara ve karşı tarafın eylemlerine göre değişiklik gösterebilir (Holladay ve Quinones, 2003).

2.2. YARATICILIK KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ

Son zamanlarda sanat, eğitim, psikoloji ve iş sektörü gibi alanlarda yaratıcılıkla ilgili yoğun çalışmalar yapılmasına rağmen bu kavramı anlamak ve net bir şekilde yorumlamak hala zor bir durum olarak görülmektedir. Bu zorluğun sebebi, herkes tarafından kabul edilebilecek genel nitelikte bir yaratıcılık tanımının olmamasından kaynaklanmaktadır (Kalischuk ve Thorpe, 2002). Tarihsel gelişim süreci incelendiğinde yaratıcılıkla ilgili olarak farklı bakış açılarıyla pek çok alanda değişik modeller geliştirilmiş olsa da kavramın boyutları, niteliksel yanları ve bunların dağılımı henüz nesnel bir biçimde ortaya çıkarılamamıştır (Gow, 2000). Yaratıcılık olgusu, bilim ve teknoloji dünyasındaki ilerlemelerin hayati süreçleri şekillendirdiği bilgi toplumunda günümüze ilişkin değişimlerin yaşanmasında gizli bir güç olarak büyük önem arz etmektedir. Böylesi detaylı içeriğe sahip bir kavramın klasik kalıplar içerisinde açıklanmaya çalışılması, yapılan her tanımın yaratıcılığın yalnızca bir boyutunu yansıtacağını göstermektedir. Bu sebeple, yaratıcılığın tanımına yönelik bir araştırma yapıldığında farklı açılardan ele alınmış birçok yorumla karşılaşmak gayet mümkündür (Yalçın, 2013).

Yaratıcılık, Fransızca “Creer” ve İngilizce “Creativity” sözcüklerinin karşılığı olarak Türkçeye uyarlanmıştır (Akat vd., 2002). Latincedeki kökeni “Creare” olan bu kelime, “oluşturmak, doğurmak ve yaratmak” anlamına gelmektedir (San, 1985). Çağımızda bilim insanlarının kesin ve net bir biçimde tanımlayamadığı yaratıcılık kavramı, kimilerine göre işlemsel bir olguyken kimilerine göre ise bir üründür. Burada araştırmacıların fikir birliğine vardıkları tek nokta, yaratıcılığın yeni ve farklı bir şey ortaya koymak olduğu veya gözlenebilen bir ürün üzerinde meydana gelen değişiklikler şeklinde değerlendirilebildiğidir (Erdoğan, 2006). Açıklanması en zor kavramlardan biri olarak görülen yaratıcılık, birçok yazar tarafından farklı şekillerde

tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu tanımlamalardan biri de Torrance (1974)'a aittir. Torrance (1974)'a göre yaratıcılık problemlere, eksikliklere, bilgi noksanlığına, uyumsuzluklara karşı hassasiyetli olma; işin zor kısımlarını tespit etme, engelleri ortadan kaldırma, tahminlerde bulunma, yetersizliklere ilişkin hipotezler oluşturma, hipotezleri test etme, çözüme ulaştıracak seçeneklerden birini belirleme ve nihayetinde sonuçları ortaya koymadır (Günaydın, 2017). Amabile ve arkadaşları (2005) ise yaratıcılığı, karmaşık bir yapıya sahip bilişsel süreçlerin duygusal deneyimlerle yeniden biçimlendirilmesi sonucu ortaya çıkan bir oluşum olarak tanımlamışlardır. Sawyer (2012)'da yaratıcılığın özel nitelikte bir zihinsel süreç olmadığını; günlük bilişsel işlevleri kapsayan, farklı bir kişilik özelliği gerektirmeyen ve daha temel zihinsel becerilerin karmaşık yapıdaki birleşmelerinden meydana gelen bir kavram olduğunu belirtmiştir. Bu kavram, en kabul görmüş şekliyle Amabile ve arkadaşları (1996) tarafından her alanda yeni ve fayda sağlayacağı düşünülen fikirlerin geliştirilmesi olarak tanımlanmıştır.

Bilgi çağında yeterli bilgiye sahip olmanın yanında artık daha büyük bir güç haline gelen yaratıcılık kavramına da ihtiyaç duyulur olmuştur. Özellikle değişimin önüne geçilmez bir hal aldığı günümüz işletmelerinde araştırmacı ruha sahip, proaktif davranışlar sergileyen, sorunlara çözüm odaklı yaklaşan, özgür ve yaratıcı düşünen kişilere rağbet giderek artmaya başlamıştır (Gürgeç ve Bilen, 2005). Yaratıcı düşünceye sahip insanlar aynı amaca farklı bakış açısıyla ulaşmaya çalışan, çevresindekilerle takım çalışması yapabilen, değişim karşısında direnmeyen, daha az rastlanılan durumları araştırmada kendini motive etmeyi başaran kişilerdir (Acuner vd., 2004). Bu kişiler genellikle toplumun uç noktasını simgeledikleri için, gerek sosyal gerekse iş yaşantılarında başarı elde etme anlamında daha fazla ön plana çıkarak eriştikleri sonuçlar ile kişisel tatminlerini sağladıkları gibi çevrelerine ve içinde yaşadıkları topluma da küçümsenmeyecek katkılarda bulunurlar (Tür, 2019).

2.2.1. Yaratıcılığı Engelleyen Etmenler

Günümüz iş dünyası başarılı sonuçlara ulaşmada değişikliklere uyum sağlamayı, adeta bir zorunluluk olarak görmektedir. Yenilik ve yaratıcılık içeren bu değişikliklerin en iyi haliyle yönetilmesi ise elde edilecek başarının devamlılığı açısından oldukça önemlidir. Kişilik özellikleri, sosyal çevre ve iş çevresi gibi faktörler bazı durumlarda yaratıcılığın gelişimine engel teşkil edecek sonuçlar

doğurabilir. Literatürde, yaratıcılık engelleri aşağıdaki gibi bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak detaylı bir şekilde sınıflandırılmaktadır.

2.2.1.1. Bireysel Engeller

Bireysel engeller, kişilerin belleklerinde kendi önlerine koydukları engeller olarak tanımlanırlar. Fark edilmesi biraz daha güç olan ve yaratıcılığın oluşumuna set çeken bu faktörler bireylerin kendilerinden kaynaklanan, bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde sürdürülmeye devam edilen eylemlerdir (Bakırcı, 2019). Özen (2012)'e göre özgüven eksikliği, rahat bir yaşama aşırı düşkünlük, hata yapma, alaya alınma ve eleştirilme endişesi, mükemmeliyetçi bir yapıya sahip olma, alanında yeterli bilgiye sahip olamama, bir konu üzerinde yoğunlaşma ve azimle çalışma problemi yaşama, kimlik duygusundan doğan savunma mekanizmalarını kullanma ve kendini fazlaca eleştirme yaratıcılığın bireysel engellerini oluşturan faktörlerdendir.

2.2.1.2. Örgütsel Engeller

Çalışanların faaliyetlerini sürdürdükleri katı kurallarla çevrili karmaşık yapı, örgüt içi devamlılığın sağlanmasında kritik bir öneme sahip olan yaratıcılığın ortaya çıkarılmasına çoğu zaman engel olmaktadır. Akın (2010)'a göre otokratik yönetim tarzının benimsenmesi, yöneticinin çalışanın gelişimini desteklememesi, benzer özellikleri taşıyan personel kadrosu, baskın hiyerarşik yapı, merkeziyetçi yönetim anlayışı, işgörene güvensizlik besleme ve değer vermeme, zaman baskısı yaşama, çok basamaklı dikey organizasyonların varlığı, eleştirilerin yıkıcı boyutta olması, motivasyon eksikliği, başarılı olamama endişesi, ceza alma korkusu, değişim karşısında direnç gösterme, personel değerlendirmede tehditkar tutum sergileme, çalışanın işinden hoşnut olmaması, personel arasında gerginlik yaşanması, iletişimin istenilen boyutta olmaması, yüksek negatif duygusallık, risk üstlenmekten kaçınma, personel devir hızının yüksek oluşu ve kendini kurumun bir parçası olarak görmeme yaratıcılığın örgütsel engellerini oluşturan faktörlerdendir.

2.2.1.3. Toplumsal Engeller

Sosyal, kültürel ve ekonomik çevreyi kapsayan toplumsal faktörler birbirinden farklı ortamlarda yetişen kişilerin tutum ve davranışlarını, değer yargılarını ve yaratıcılığa olan bakış açılarını yansıtmaktadır (Gümüşsuyu, 2004). Bu

durum, kendi gelişim sürecine katkı sağlayacak her toplumun uygun yöntemlere, inançlara, ideolojilere ve belli bir dünya görüşünü içinde barındıran veriler yelpazesine sahip olduğunu göstermektedir (Altın, 2010). Bir toplumda var olan kültür yapısı, bireylerin yaşamlarını etkilemekle kalmayıp aynı zamanda işletmelerin yaşamları üzerinde de derin etkiler yaratabilmektedir. Gelişmelerin bu yönde ilerlemesi, işletmelerin faaliyet göstermek istedikleri alanlarda toplum kültürünü hesaba katma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Samen, 2008). Fakat toplumun geneline uyum sağlamayı gerektiren bu zorunluluk, zamanla birtakım yaratıcılık engellerini de beraberinde getirmiştir. Sungur (1997), yaratıcılığın toplumsal engellerini şu şekilde sıralamıştır:

- Fantezi ve hayal kurmak, zamanı boşa harcamaktan başka bir şey değildir.
- Oyun, yalnızca çocuklara özgü bir olgu olarak algılanmalıdır.
- Sorunların gerçek olan tek bir çözüm yolu vardır.
- Sorunlar, matematiksel zekâ ya da fazla para ile çözüme kavuşturulur.
- Heyecan duyma ve sezme yetisi, anlamsız duygulardan ibarettir.

2.2.2. Yaratıcılığın Kişisel Yönü ve Yaratıcı Kişilerin Genel Özellikleri

Uzun yıllar boyunca dâhilere özgü doğaüstü bir yetenek olarak değerlendirilen ve dış etkenlerle biçimlendirilmesi mümkün görülmeyen yaratıcılığın, yapılan birçok araştırmada bu şekilde yüceltilerek açıklanmaya çalışılması, onun geliştirilemez bir kavram olarak algılanmasına ortam hazırlamıştır (Güler, 2019; Rubinstein, 2003). Fakat yaratıcılığın zamanla gelişme gösterebileceği düşüncesi, artık günümüzde herkes tarafından bilinen bir gerçek olmaya başlamış ve böylece kalıplaşan algılar yavaş yavaş değiştirilmeye çalışılmıştır.

Küresel rekabet ortamında değişen ve gelişen piyasa koşulları bilimsel araştırmalar yapabilen, olayları eleştirel boyutta ele alan, sorunlara çözüm odaklı yaklaşan yaratıcı düşünceye sahip bireylere olan talebi giderek artırmaktadır (Gürgen, 2006). Çünkü günümüz işletmelerinde yeni bir ürün ya da hizmet ortaya çıkarmak, artık önemlilik arz eden tek bir faktör olmaktan çıkmıştır (Düren, 2000). Özellikle teknolojik yeniliklerin taklit edildiği, ayakta kalmanın son derece güç bir durum olduğu, risk üstlenmenin ve rekabetin adeta zorunlu kılındığı iş dünyasında “insan” faktörü en önemli unsur olarak görülmüştür. Bu gelişmeler uzmanlık alanında mükemmelliği yakalayan, örgütlerin performans artışına katkı sunan ve

sürdürülebilir başarı için yeni yöntemler ve süreçler geliştiren pratik fikir sahibi yaratıcı kişileri örgütlerin temel taşı haline getirmiştir (Kanbur ve Özyer, 2016).

Yaratıcı zihin yapısına sahip kişiler problemlerin çözümünde farklı metotlar denemekten kaçınmayan, iş arkadaşlarıyla ekip çalışması yapabilen, değişik kültürleri denemede ısrarcı davranışlar sergileyen ve karşılaşılması çok mümkün olmayan durumları üstlenmede motive olabilmeyi başarmış kişileri kapsamaktadır (Acuner vd., 2004). Yaratıcı örgüt kültürünün oluşmasında ve hedeflenen başarılarla ulaşmada, bireylerin göstermiş oldukları bu yaratıcılık kabiliyetlerinin büyük önemi bulunmaktadır. Çünkü yaratıcılık bağlamında birtakım ayırıcı özelliklere sahip olan örgüt bünyesindeki her birey, o örgütün yaratıcı bir yapıya sahip olduğunu ispatlar niteliktedir (Gu vd., 2015). Bu sebeple örgütsel yaratıcılığı bireysel yaratıcılıktan ayrı bir şekilde değerlendirmek, neredeyse imkânsız bir durumdur (Yılmaz ve İraz, 2013).

İnsanlar arasında bir karşılaştırma yapıldığında, herkesin aynı derecede yaratıcılık becerisine sahip olmadığı rahatlıkla fark edilebilmektedir. Süregelen yaşantı içerisinde kişilerin olaylar karşısındaki bakış açıları ve problemlerin çözümüne yönelik geliştirilen önerilerin özgünlüğü, sahip olunan yaratıcılık derecesine bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir (Güler, 2019). Bu faktörlerin değişkenlik göstermesinde, bireyleri yaratıcılık anlamında birbirinden ayıran kişilik özelliklerinin etkisi oldukça büyüktür. Bakan ve Büyükbeşe (2011)'ye göre düşüncelerini hayata geçirmede çevresindekilerin onayına asla ihtiyaç duymayan yaratıcılık kişiler oldukça zekidirler, fakat çok parlak bir zekâyâ sahip olma konusunda iddialı değillerdir. Çünkü yaratıcı olabilmek için üst düzey bir zekâyâ gerek olmadığını bilirler. Risk üstlenmekten çekinmeyen, tehlike pahasına da olsa bilinmeyenlerin peşine düşen heyecan tutkunu bu kişiler, olayları her zaman nesnel bir bakış açısı ile ele alırlar ve çevresindekilerin eleştirilerinden asla korkmazlar (Kerse, 2013). Meraklı bir yapıya ve yüksek araştırma ruhuna sahip yaratıcı bireylerin, derin düşünebilen ve olası problemleri önceden kestirebilen kişiler olduğu düşünülmektedir (Marşap, 1999).

2.2.3. Yaratıcılığın Örgütsel Boyutu ve Yaratıcı Örgütlerin Genel Özellikleri

Globalleşen dünyada önüne geçilemeyecek değişimlerin yaşanması ve ekonomik rekabetin çok önemli boyutlara ulaşması, yaratıcı kimliğe sahip nitelikli personele duyulan ihtiyacı daha da artırmıştır. Çağımız koşulları artık, mal ve hizmet

üretimini sektörün en güçlü oyuncusu olabilme de tek başına yeterli saymamaktadır (Genç, 2007). Böyle bir durumun varlığı, değişimin öncüsü olmak isteyen örgütlerin yaratıcı kişileri bünyesine almalarını gereklilik olmaktan çıkararak adeta zorunluluk haline getirmiştir.

Karmaşık bir yapıya sahip sosyal sistemlerde kişilerin ortak çalışmalarıyla oluşturulan yeni ve kıymetli ürünler, hizmetler, düşünceler, yöntemler ya da süreçler örgütsel yaratıcılık olarak tanımlanmaktadır (Woodman vd., 1993). Bir başka deyişle örgütsel yaratıcılık risk üstlenebilme, yenilik ortaya koyma, özgün düşünebilme, bilinmeyenlerin peşine düşme, alışılmışın dışına çıkabilme ve bunları bir ölçüde diğer kişilerle paylaşma sürecidir. Bu süreçte dikkat çeken en önemli nokta bilinenlere, alışılmışlıklara, kurallara, prosedürlere ve kısıtlamalara yer verilmediğidir (Balay, 2010).

Küresel rekabetin yoğun olarak yaşandığı, nitelikli işgücüne sahip olmanın ayrıcalık sayıldığı ve kaynak imkânının daha iyi boyutlara taşındığı günümüz örgütlerinde daha etkin ve verimli sonuçlar elde edebilmek adına atılan her yaratıcı adım, hedeflenen başarının yakalanmasında oldukça etkili rol oynamaktadır (Meriç, 2018). Örgütsel yaratıcılığın gelişme gösterebilmesi için, öncelikle mevcut sınırları aşmayı planlayan bir yönetim tarzının benimsenmesi gerekmektedir. Bu noktada, örgüt yönetimine ve yöneticilerine çalışanların kendi fikirlerini özgürce uygulayabilecekleri, örgütün iç yapısını değiştirecek bazı projeler geliştirebilecekleri ve yönetimin katı kurallarına uymak zorunda bırakılmayacakları bürokratik olmayan bir yapının oluşturulması gibi birtakım sorumluluklar düşmektedir. Çünkü üst kadronun örgüt içindeki yönetim anlayışı, yaratıcılığı doğrudan etkilemekte ve şekillendirmektedir (Yılmaz ve İraz, 2013). Geleceğin başarılı kurumları olmaya aday gösterilen örgütler, yaratıcılık anlamında kendilerini rakiplerinden farklı kılacak pek çok özelliğe sahiptirler. Aşağıda örgütleri yaratıcı kılan bu özelliklere detaylı olarak yer verilmiştir:

- İletişim kanalları, herkes için açık ve anlaşılırdır. Bu sebeple örgütsel iletişim oldukça kuvvetlidir (Sungur, 1997).
- Problemlerin çözüme kavuşturulmasında, kişilerin uzman olmalarının bir önemi yoktur. Farklı yeteneklere sahip bireylerle çalışılması, her zaman için bir avantajdır (İraz, 2005).
- Merkeziyetçiliğin dışında bir yönetim anlayışı benimsemişlerdir (Akat vd., 2002).

- Liyakat sistemine dayanan bir yönetim söz konusudur. Fikirler liyakat esasına göre değerlendirilir, fikir ileri sürenin statüsüne önem verilmez. Bireyin işinde yükselebilmesi, onun başarı göstermesine bağlıdır (Amabile vd., 1996).
- Derinlemesine yapılan araştırmaların büyük önemi vardır. Planların esnek ve uzun soluklu olmasına dikkat edilir. Yeni fikirlere her zaman açık olunur ve önyargılardan uzak durulmaya çalışılır (Çavuş, 2006).
- Karşılıklı güvenin sağlandığı ortamlarda, daha fazla sorumluluk alınır ve gerekli riskin üstlenilmesi konusunda çekimser davranışlar sergilenmez (Ekvall ve Ryhammar, 1999).
- Gerçekleştirmek istedikleri amaçların özgün ve sıra dışı olmasına özen gösterirler. Yüksek başarı gösteren diğer örgütlerin taklitçisi olmayı kabul etmezler (Biçen, 2019).

2.3. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ

Birinci Dünya Savaşı ile birlikte insanların iş hayatında karşılaştığı problemleri fark ederek savaş sonrası istenen verime ulaşabilmek ve işgücü devir hızını azaltabilmek için, Avrupalı ve Amerikalı psikologlar tarafından birçok araştırma yapılmıştır. İşveren-çalışan uyumunu sağlamak ve örgüt verimliliğini en üst düzeye çıkarabilmek amacıyla araştırmacılar ışık, gürültü, çalışma süreleri gibi fiziksel faktörlerin işgörenler üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Yapılan araştırmalarda, örgüt ortamındaki fiziksel yetersizliklerin yanı sıra rutin ve yükselme imkânı olmayan işlerin de verimliliği azalttığı tespit edilmiştir. Örgüt yöneticileri, gerek tüm bu sorunlara çözüm bulabilmek gerekse yüksek iş gücü devrinin getirdiği maliyetten ve bunun olumsuz sonuçlarından kurtulmak amacıyla “İş Tatmini” kavramına önem vermeye başlamışlardır (Güngör, 2019).

Çağımızın küresel pazar koşullarında yoğun rekabete ayak uydurmak isteyen işletmeler, hedefledikleri başarıya ulaşabilmek için fırsatları en iyi şekilde değerlendirip yaşanan değişikliklere çabuk adapte olmak isterler. Dış çevrelerindeki rakiplere göre daha iyi bir pozisyona sahip olabilmek için de öncelikle iç çevrelerindeki dinamikleri en etkili biçimde yönetmeyi planlarlar. Çünkü onlara başarı kazandıracak ilk faktörün, kendi iç çevrelerindeki çalışanlar olduğunun

farkındadırlar. Çalışanların işlerine karşı göstermiş oldukları tutumlar, onların çalışmaya ilişkin tepkilerinin bir karşılığıdır. İşe yönelik bu tutumların olumlu yönde olması çalışanın işinden tatmin sağladığını, olumsuz yönde olması ise çalışanın işinden memnun olmadığını yani iş tatminsizliği yaşadığını göstermektedir (Eğinli, 2009). İş tatmini, tarihsel süreç içerisinde ilk olarak 1920'li yıllarda araştırılmaya başlanmış ve 1930-1940 yılları arasında da önemlilik arz eden bir konu haline gelmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005). Kavramın pek çok araştırmacı tarafından farklı biçimlerde tanımlanmasının sebebi, işgörenin işinden tatmin duymasını sağlayan faktörlerin oldukça fazla olması ve yapılan tanımlamaların da bu faktörler çerçevesinde ele alınmasıdır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Geçmişten günümüze kadar birçok araştırmanın konusu olan iş tatmini kavramıyla ilgili yapılan bazı çalışmalar mevcuttur. Locke (1976), işgörenin sahip olduğu işi ve bu işten elde ettiği tecrübeyi değerlendirerek olumlu duygusal duruma ulaşmasını iş tatmini olarak ifade etmiştir (Koustelios, 2001). Schermerhorn ve arkadaşları (1994) ise iş tatminini, çalışanın fiziksel ve sosyal şartların yanında işine olan duygusal tepkisi şeklinde ele almışlardır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Gürbüz ve Yüksel (2008) de işgörenin işine karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz tutumu, iş tatmini olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere örgütsel araştırmalarda çalışanların işlerine ilişkin tepkilerini saptamada önemli bir yere sahip olan iş tatmini, sahip olunan işten duyulan memnuniyetin bir derecesi olarak kabul edilmektedir (Yüksel, 2005). Literatürde iş tatmininin tanımı ile ilgili bir araştırma yapıldığında, genel olarak üç temel nokta üzerinde durulduğu görülmüştür (Solmuş, 2004).

- İş tatmini, çalışanın iş hayatına ilişkin içsel duygularının bir karşılığıdır. Bu sebepten dolayı gözle pek görülemez, sadece davranışlardan anlaşılabilir.
- İş tatmini, gerçekleştirilmek istenilen hedeflere ulaşıldığında veya beklenenin ötesinde bir kazanım elde edildiğinde ortaya çıkmaktadır.
- İş tatmini, birbiriyle bağlantılı olan birçok tutumu da beraberinde getirmektedir.

Günümüz koşullarına bakıldığında yoğun rekabete ayak uydurmak isteyen işletmeler, işgörenlerinin en olumlu şekilde çalışabilmeleri için örgüte sundukları imkânları olağandan daha iyi bir noktaya taşımak isterler. Çünkü kıyasıya mücadelenin yaşandığı bu ortamda faaliyetlerini devam ettirmek isteyen işletmeler,

belirlemiş oldukları hedeflere ancak yüksek iş doyumuna sahip bireylerle ulaşabilirler. Bu sebeplerden dolayı da kurum bünyesinde görev alan işgörenlerin iş tatminlerine etki edecek bütün unsurları tespit ederek onları, çalışanlara yararlı olacak biçimde iyileştirmeye çalışırlar (Kuhak, 2019). Bir örgütte şartların bozulduğunu kanıtlayan en önemli ipuçlarından biri, çalışanların iş tatmin seviyelerinde yaşanan düşüşlerdir. Bu nedenle iş tatmin seviyesinin düzenli olarak ölçülmesi faaliyetleri, üst kademedeki yöneticilerin en çok dikkat etmeleri gereken hususlardan biri olmuştur. İşgören çalışma hayatında verimli sonuçlar elde edebilmek, maddi-manevi doyuma ulaşabilmek için çalışmak istediği işin ve bu işin kendi bilgi ve becerileriyle ilgili kısmının sorumluluğunu üstlenmek istemektedir (Tütüncü, 2000). Yani iş tatmini, üstlenilecek işin nitelikleri ile işgörenlerin istek ve beklentilerinin birbirini karşıladığı durumlarda ortaya çıkabilmektedir. O yüzden yapılan iş, işgörenin gereksinimlerine ne derece cevap veriyorsa iş tatmininde de o derece artış yaşanmaktadır (Aşık, 2010).

Çalışma hayatında iş tatminine ulaşan bireylerin, örgütlerine karşı güçlü bir aidiyet duyguları vardır. Kendisini bağlı bulunduğu örgütün bir parçası gibi hisseden bu kişiler, oldukça yüksek bir verimliliğe sahiptirler. Onların üstlendikleri görevlerden hoşnutluk duymaları, kurum içerisinde pozitif imaj çizmeleri ve yüksek bir sorumluluk duygusu taşımaları iş gücü devir hızını azaltan en önemli etkenlerdendir (Taşdemir, 2019). İş tatmininin önem kazanmasında, işgörenlerin kişisel yetilerini ortaya koymak ve geliştirmek istemelerinin etkisi oldukça büyüktür. İş tatmini karşılanabildiği durumlarda, çalışanın psikolojik olarak belli bir olgunluğa erişmesini sağlarken karşılanmadığı durumlarda ise hayal kırıklıklarına yol açarak birtakım psikolojik problemlerin yaşanmasına neden olabilir. İş tatmininin düşük olduğu durumlarda en çok karşılaşılan olumsuzlukların başında ise çalışanların moral ve motivasyonlarının bozulması, işlerine karşı soğuk bir yaklaşım sergilemeleri, verimliliklerinde yaşanan düşüşler ve nihayetinde sağlıksız toplumların ortaya çıkması gelmektedir (Kuhak, 2019).

2.3.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatmininin gelişme göstermesinde belirleyici rol üstlenen faktörlerden biri de kurumların işgörenlerine sunduğu örgütsel olanaklardır. Örgütlerin sunduğu bu olanaklar, genellikle işin gereklilikleri ve iş ortamı ile ilgilidir. Fakat örgütsel olanakların işgörenler için daha elverişli hale getirilmesi, iş tatminine ulaşılacağına

garantisini vermemektedir. Çünkü her bir işgören, birbirinden farklı kişisel özelliklere sahiptir. Bu sebepten dolayı da örgütsel koşulların işgörenleri nasıl etkileyeceği ve onların bu duruma ilişkin nasıl bir tutum sergileyecekleri, büyük oranda sahip oldukları kişisel faktörlere bağlıdır. Çalışanların sosyal çevreleri, aldıkları eğitimler ve edindikleri iş tecrübeleri onların işe ve iş koşullarına ilişkin tutumlar geliştirmelerinde oldukça etkili faktörlerdendir. Bu sebeple iş tatmininin ya da tatminsizliğinin oluşmasında, belirleyici bir yapıya sahip olan kişisel faktörlerin detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir (Eğinli, 2009). Aşağıda iş tatminine etki eden bu kişisel faktörler sırasıyla ele alınmıştır.

2.3.1.1. Yaş

Genel kanı olarak yaşın iş tatminine etki eden önemli bireysel faktörlerden biri olduğu kabul edilmekle beraber, literatürdeki kimi araştırmacılar yaş ilerledikçe iş tatmininde bir azalma görüldüğünü kimi araştırmacılar da iş tatmininin yaşla birlikte arttığını belirtmişlerdir (Karaalioğlu, 2019). Büyükyılmaz ve arkadaşları (2019), muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini derecelerini demografik faktörler açısından inceleyebilmek için yaptıkları araştırmada 36-45 yaş aralığındaki çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Genç yaştaki işgörenlerin ileri yaştaki işgörelere göre daha yüksek bir beklentiye sahip olmaları, iş tatmini değerlendirmelerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Çünkü genç yaştaki işgörenlerin yüksek maaş beklentileri, yeni iş bulma düşünceleri ve sahip oldukları hırslar ileri yaştaki işgörelere göre biraz daha fazladır (Küçük, 2010). Oflezer ve arkadaşları (2011)'nin bir kamu hastanesindeki personel üzerinde yaptıkları çalışmada ise en yüksek iş tatminine sahip yaş grubu 36-40 yaş ve 41 yaş üstü olarak bulunmuştur. Oshagbemi ve Hickson (2003) da yukarıdaki araştırmaların tersine, İngiltere'deki yükseköğretim kurumlarında yaptıkları çalışmada akademisyenlerin araştırma ve öğretmeye ilişkin duydukları tatmin ile yaşları ve görev süreleri arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmacılar yaş ilerledikçe akademisyenlerin iş tatminlerinin düşük olmasını, mesleki heyecanda görülen azalmalara ve yaşanan tükenmişlik duygusuna bağlamışlardır.

2.3.1.2. Cinsiyet

Cinsiyetin iş tatminini etkileyen önemli kişisel faktörlerden biri olduğu pek çok araştırmayla ortaya konulmasına rağmen, kadın ya da erkek sorumlu oldukları işe karşı hangisinin daha fazla iş tatmini duyduğu hususunda net bir kanıya varılamamıştır. Kadın ve erkeklerin sosyal görevler konusunda birbirinden ayrılması, onların işle ilgili beklentilerini değiştirerek iş tatmini sonuçlarının farklılık göstermesine neden olmaktadır (Gür, 2006). Yapılan araştırmalar kadın ve erkekleri motive eden, onların iş tatminlerini artıran unsurların değişkenlik gösterdiğini; kadınların çalışma koşulları ve kişisel ilişkilere, erkeklerin ise maddi doyum ve kariyer planlaması gibi konulara daha fazla önem verdiklerini ortaya koymuştur (Kırel, 1999). Azar ve Henden (2003)'e göre kadınların sahip oldukları eş ve annelik rolü, onların iş hayatında yüksek sorumluluk gerektiren görevleri alamamalarına neden olmaktadır (Kavak, 2019).

2.3.1.3. Medeni Durum

Literatürde yer alan birçok araştırma, medeni durumun iş tatminini hangi yönde etkilediğiyle ilgili net bir yargı içermese de genel olarak evli işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin bekar işgörenlerin iş tatmin düzeylerinden fazla olduğu noktasında bulgular mevcuttur. Evli işgörenlerin daha yüksek iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşan araştırmacılar bu durumun sebebini, mutlu aile ortamının iş yaşamına etki edebileceğine, sorumlulukların artmasından ötürü parasal ödüllere daha fazla önem verilmesine ve düzenli bir hayat tarzının iş yaşamına yansiyebileceğine bağlamışlardır (Telman ve Ünsal, 2004; Güner, 2007).

2.3.1.4. Öğrenim Durumu

İş tatmini üzerinde etkili olan önemli bireysel faktörlerden birisi de işgörenin öğrenim durumudur. Öğrenim durumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide kesin bir yargıya varılamasa da araştırmalardan elde edilen bulgular, genellikle bu iki değişkenin birbiriyle ters orantılı olacağı yönündedir (Somuncuoğlu, 2013). Normal koşullarda gerçekleşmesi beklenen şey, eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmininde de bir artışın yaşanmasıdır. Çünkü işgörenin eğitim seviyesi yükseldikçe ücret, terfi ve iş imkânı konusunda daha avantajlı şartlara sahip olunacağı düşüncesi hâkimdir. Fakat alanında yeterli derecede eğitime sahip her işgörenin uygun pozisyonlara

yerleşmesi veya hak ettiğini düşündüğü ücreti alma imkânı, ne yazık ki bazı durumlarda geçerli olmayabilir (Güngör, 2019). Burris (1983)'e göre işgörenin sahip olduğu eğitim işin gerektirdiğinden çok daha yükseğe kişinin kendini daha nitelikli görmesine bağlı olarak iş tatminsizliğinin yaşanması en muhtemel sonuçlardan olacaktır. Örnek verecek olursak üniversite mezunu bir kişinin, kendi eğitim seviyesine denk olmayan bir işten alacağı tatmin ile üniversite mezunu olmayan birinin bu işten elde edeceği tatmin farklı olacaktır. Yani beklentilerin farklı olması ve mevcut imkânların bu beklentileri karşılayamaması, iş tatmin seviyesinde her zaman bir düşüşe neden olacaktır (Güngör, 2019).

2.3.1.5. Kıdem

İş tatmini üzerinde etkili olan önemli bir diğer kişisel faktör de çalışanın kıdemidir. Literatürde, kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik pek çok araştırma mevcuttur. Araştırma sonuçlarının geneli, artan kıdem süresinin bireylerin iş tatmin seviyelerini yükselttiğini göstermektedir. Bu durum ise aşağıda açıklanacak sebeplere dayandırılmaktadır (Özgen vd., 2001).

- İşgören, kıdemi arttıkça yaptığı işe daha fazla hâkim olacak ve bu durum onun başarıya ulaşma hissini günden güne artıracaktır.
- Örgütler, kıdemi artan işgörenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasına daha fazla önem vereceklerdir.
- İşgören, kıdeminin artmasıyla birlikte işine ve örgütüne daha fazla bağlılık duyacaktır.
- Örgütler, kıdemi artan işgörene sundukları imkânları daha kapsamlı hale getireceklerdir.

Yelboğa (2007), bir finans sektörünün genel müdürlük çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, iş tatmin seviyesinin kıdeme göre değişkenlik gösterdiğini tespit etmiştir. Araştırma sonucunda en yüksek iş tatminine ulaşan grup, 5 yıl ve altı ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip grup olarak saptanmıştır. İş tatmin seviyesi en az olan grup ise 6-10 yıl arası kıdeme sahiptir. Kıdem süresi 11-15 yıl arası olanlarda bu seviye giderek yükselmiştir. Bu durum ise Ronen (1978)'in çalışanların iş tatminleri ile kıdemleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ronen (1978), çalışma hayatının ilk yıllarından sonra iş tatmin

seviyesinin azalmasını ve kıdem süresi ile birlikte tekrar yükselmeye başlamasını, çalışanların zamanla daha gerçekçi beklentilere sahip olmalarına bağlamıştır.

Bozkurt ve Bozkurt (2008), Sakarya ilinde faaliyet gösteren dört farklı semtteki ilköğretim okulunda görevli 84 öğretmen ve müdür yardımcısı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular kıdem süresi en az olanların iş tatminlerinin yüksek olduğunu, bu sürenin artması ile iş tatmininde bir düşüş yaşandığını ve meslek hayatının sonlarına doğru en yüksek seviyeye çıktığını göstermiştir. Tor ve Esengün (2011)'ün Karaman ilinde bir şirkette görevli 94 işgören üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçları da yukarıdaki araştırmacıların bulguları ile benzerlik göstermektedir.

2.3.1.6. Kişilik

Kişilerin sahip oldukları özellikler, onların iş tatmin düzeylerinde değişikliğe yol açabilecek en önemli faktörlerden sayılmaktadır. Literatürde, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu açıklayan pek çok araştırmanın varlığından bahsedebiliriz. Yapılan araştırmaların birçoğunda iş tatmini yüksek olan çalışanların kararlı, özgüveni yüksek ve eleştirilmekten korkmayan bir yapıya sahip oldukları görülürken iş tatmini düşük düzeyde olan çalışanların ise genellikle öfke problemi yaşayan, yetenekleri sınırlı ve sağlıklı iletişim kuramayan bireyler oldukları görülmektedir (Eraslan, 2018).

Doğar (2016), kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek için İstanbul'da faaliyet gösteren iki ticari bankada görevli 200 çalışan üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçları kişiliklerinin sosyal, uzlaşmacı ve öğrenmeye açıklık boyutları öne çıkan bireylerin iş tatminlerinin de yüksek olduğunu göstermiştir. Kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen bir başka araştırmada ise Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin alt boyutları olan dışa dönüklük, duygusal denge, yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumluluk ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kardaş, 2018).

2.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

İşgörenin işinden tatmin duymasını sağlayan kendisi ile ilgili birtakım kişisel faktörler olduğu gibi, bir de kendisi dışında faaliyet gösterdiği kuruma bağlı olarak ortaya çıkan örgütsel faktörler bulunmaktadır. Kişiler çalışma hayatına adım atmadan

önce, gerçekleştirmeyi arzu ettikleri birçok hedefler belirlerler. Bu hedeflerin hayata geçirilmesi için de örgüt ortamında belirli şartların gerçekleştirilmesini isterler. Çünkü gereken şartların tam anlamıyla sağlanamaması durumunda, işgörenlerin beklentileriyle karşılaşılan fiiliyattaki gerçeklik uyuşamayacağı için çalışma kalitesinin düşmesiyle birlikte işten ayrılma eğilimlerinde de artış görülecektir (Şen, 2018). Bu sebeple iş tatmininin ya da tatminsizliğinin oluşmasında, belirleyici bir yapıya sahip olan örgütsel faktörler büyük önem arz etmektedir. Aşağıda iş tatminine etki eden bu örgütsel faktörler sırasıyla ele alınmıştır.

2.3.2.1. Ücret

İşgörenin iş tatminine ulaşmasını sağlayan en önemli örgütsel faktörlerden biri ücrettir. Verilen hizmet veya sarf edilen emek karşılığında belirli periyotlarla çalışan işgörene ödenen sabit değer (para, mal vb.) ücret olarak ifade edilmektedir (Gerekan, 2019). Çalışma hayatına ilk kez atılacak veya başka bir kurumda yeni işe başlayacak bireylerin, bu süreçte en çok dikkat ettikleri unsurların başında alınacak ücretin yüksek olması gelmektedir. Kişilerin böyle bir düşünceye sahip olmalarının sebebi ise aldıkları veya almayı talep ettikleri ücretin, onların satın alma gücünü ve dolayısıyla yaşam kalitesini büyük oranda etkileyecek olmasıdır. Bu sebeplerden ötürü de elde edilecek ücretin, kişilerin sağlayacağı iş tatmini üzerinde yadsınamayacak bir önemi bulunmaktadır (Keser, 2006).

İşgörenler çoğu zaman sahip oldukları kazancın işin gerekliliklerine, sergileyecekleri becerilerin seviyesine ve toplumun genel ekonomik yapısına uygun olduğunu kabullendiklerinde kendilerini tatminkar bir yapıda hissedeceklerdir. Çünkü tersi bir durumun yaşanması, onların iş tatmin seviyeleri üzerinde olumsuz etkilere neden olabilecektir (Türk, 2007). İşgörenlerin iş tatmin düzeylerini etkileyebilecek bir diğer önemli unsur da ücret dağılımının adil ve doğru bir şekilde yapılmasıdır. Örgütlerin işgörenlerin iş tatmin seviyelerini artırmak için adil bir ücret politikası izlemeleri, huzurlu bir çalışma ortamının oluşması açısından oldukça önemlidir. Çünkü huzurun ve adaletin sağlandığı bir çalışma ortamında, işgörenler daha üstün performanslar sergileyebilecek ve kendilerinden beklenen verimi en iyi şekilde ortaya koyabileceklerdir.

2.3.2.2. Çalışma Şartları

İşgörenler, vakitlerinin büyük bir kısmını iş ortamında geçirdiklerinden dolayı işletmelerin bu ortam koşullarında yapacakları her bir iyileştirme, onların iş tatminine ulaşmasında en önemli etkenlerden biri olacaktır (Tekne, 2019). Gürültü sınırı, aydınlatma, ortam sıcaklığı, işgörenin aldığı ücret, yararlanılan sağlık hizmetleri, sosyal yardım, iş güvenliği, mola saatleri, çalışma süresi, işyeri ulaşımı, örgütsel atmosfer, kurum bünyesindeki sosyal ilişkiler, işgörenlerin moral ve motivasyonları gibi iş hayatında yer alan bütün faktörler çalışma koşulları olarak değerlendirilebilir (Eroğlu, 2017). Çalışma koşullarının gerek fiziksel ve gerekse psikolojik açıdan en uygun seviyeye getirilmesi, işgörenin motive olmasına ve kendini kurumun bir parçası saymasına yardımcı olacağından iş tatmininin artmasına da katkı sağlayacaktır (Gözener ve Sayın, 2007). Literatürde yer alan birçok araştırma da ferah, temiz, memnuniyet yaratan, güven veren, tehlike arz etmeyen ve modern örgüt koşullarının hâkim olduğu ortamlarda çalışan işgörenlerin iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

2.3.2.3. Çalışma Arkadaşlığı

Günlük yaşam içinde zamanın büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren işgörenler, kişilik olarak kendilerine uyum sağladıklarını düşündükleri bireylerle iletişime geçerek sosyalleşmek isterler (Karadal, 1999). Çünkü insanlar sosyal varlıklar oldukları için iş hayatındaki arkadaşlıklara her zaman ihtiyaç duyarlar. İşgörenlerin iş hayatındaki beklentileri içerisinde çalışma arkadaşlarıyla kuracakları ilişkiler büyük önem arz etmektedir. Eğer işgören, bulunduğu ortamda arkadaşlarıyla iletişim kurmada problem yaşıyorsa giderek yalnızlık duygusuna kapılacak ve iş tatminine ulaşmada güçlük çekecektir. İşgörenlerin bağlı oldukları örgütlerde kurdukları sağlam ve güvenilir arkadaşlık ilişkileri, onların huzurlu bir ortamda daha verimli şekilde çalışmalarına katkı sağlayacak ve iş tatminlerinin düşük olmasını engelleyecektir (Tekne, 2019).

2.3.2.4. İşin Niteliği

İşgörenlerin iş tatminine ulaşmalarını sağlayan en önemli örgütsel etkenlerden birisi de yapılacak işin niteliğidir. Üstlenilecek işin benimsenebilmesi için, işin taşıdığı belirli nitelikler ile işi yapacak işgörenin sahip olduğu nitelikler

arasında bir uyumsuzluğun olmaması gerekmektedir. Bu nedenle işletmelerin üzerinde özenle durmaları gereken en birinci ilke, uygun işe uygun işgörenin görevlendirilmesi olmalıdır. Böylelikle, işgörenlerin işleriyle ilgili sorun yaşamalarının önüne geçilmiş olacak ve iş tatminsizliğinin yaşanması engellenecektir (Pearson ve Moomaw, 2005). Başaran (1991), işgörenlerin sorumluluğunu üstlendikleri işlerden memnuniyet duyabilmeleri için aşağıdaki şartların gerçekleşmesi gerektiğini ifade etmiştir:

- İşgörenler, becerilerini sergileyebilecekleri ve başarılı olabileceklerini düşündükleri işlerin sorumluluğunu aldıklarında iş tatminine ulaşırlar.
- İşgörenin işini severek ve isteyerek yapması, onun iş tatminine ulaşmasında büyük önem arz etmektedir.
- Denetimin demokratik kişilerce yapıldığı işlerde, iş tatmin seviyesi her zaman daha yüksektir.
- Sorunlara çözüm bulmayı hedefleyen işlerden elde edilen tatmin daha fazladır.

2.3.2.5. Yönetim Politika ve Uygulamaları

Yönetim politika ve uygulamaları, işgörenin işinden tatmin sağlayıp sağlayamamasında en önemli faktörlerden biri sayılmaktadır. Önemli bir motivasyon kaynağı olan ücret, bazı çalışma ortamlarında yetersiz bulunsa da sırf yönetim biçiminden memnun kalındığı için işgörenlerin iş tatminleri bu durumdan olumsuz etkilenmemektedir. Bu da yönetim politika ve uygulamalarının, iş tatmini üzerinde ne kadar önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Yöneticinin işgörenin bilgi ve becerilerini göz önünde bulundurması, adaleti ve eşitliği sağlayacak bir yönetim anlayışı benimsemesi ve örgüt kararlarının alınmasında işgörenlerin fikirlerini dikkate alması onların iş tatminleri üzerinde önemli bir artışa neden olacaktır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'na göre, işgörenin motivasyonunun sağlanmasının temelinde ihtiyaçlar yatmaktadır. Yönetimin işgörenin ihtiyaçlarını tespit etmesi ve bunların karşılanması için gerekli tedbirleri alması, şartlardan memnuniyet duyan işgörenin motive olmasına ve aynı zamanda iş tatmin seviyesinin artmasına katkı sağlar (Abacı, 2019).

2.3.2.6. Terfi Olanakları

Bir işgören için çalışma hayatındaki önemli beklentilerden birisi de terfi imkânına sahip olabilmektir. Hatta bazı işgörenler terfi imkânı bulunmayan kurumlarda, sırf bu sebepten dolayı çalışmayı bile göze alamamaktadırlar. Çünkü çoğu işgören, yaptığı işte belli bir uzmanlığa eriştikten sonra değer görmeyi ve alanında yükselmeyi ister. Bu isteğin örgüt tarafından hakkaniyet kuralları çerçevesinde gerçekleşebilmesi, hem işgörenlerin işlerine olan inançlarını kaybetmemelerine hem de iş tatmin seviyelerinde bir düşüşün yaşanmamasına neden olmaktadır (Başaran, 1991). Yapılan bazı araştırmalar adil bir terfi sisteminin var olduğu örgütlerde, etkili insan yönetimine sahip olduğunu ve işgörenlerin örgütsel bağlılık derecelerinin diğer örgütlerden çok daha yüksek bulunduğunu ortaya koymuştur. Çünkü terfi sisteminin adaletli bir şekilde uygulanması, işgörenlerin motivasyonlarını, verimliliklerini ve iş tatminlerini büyük oranda artıracığı için örgüte olan bağlılığı etkilemesi de muhtemel sonuçlardan biri olacaktır (Özgen vd., 2001).

2.3.2.7. İletişim

Örgütlerde izlenen etkili iletişim politikası sayesinde işgörenler kendilerinden neler beklediğini, işlerini yaparken nasıl bir yol izlemeleri gerektiğini ve üstlerin ya da diğer işgörenlerin kendileri hakkında nasıl bir düşünceye sahip olduklarını bir noktada anlayabilme imkânı bulurlar (Yüksel, 2005). Bu sebeplerden dolayı örgüt bütünlüğünün sağlanmasında, hedeflenen amaçlara ulaşılmasında ve mevcut verimliliğin artırılmasında etkin iletişim sisteminin büyük önemi bulunmaktadır.

İşgörenler, bağlı buldukları kurum içerisinde gerek sosyal gerekse teknik olarak sözlü ya da yazılı araçlar vasıtasıyla üst yönetimdekilerle ve diğer çalışma arkadaşlarıyla iletişime geçme mecburiyetindedirler (Günaydın, 2018). Açık bir iletişimin ve karşılıklı geri beslemenin olmadığı durumlarda yaşanan belirsizlik örgüte karşı güvensizliğe, iş tatminsizliğine, düşük düzeyde örgütsel bağlılığa, verimlilikte azalmalara, devamsızlığın yaşanmasına ve işten ayrılma eğilimlerinde birtakım artışlara neden olmaktadır (Pekel, 2001; Schweiger ve Denisi, 1991). Ortaya çıkabilecek bu olumsuzlukların önüne geçmede en büyük sorumluluk ise üst düzey yöneticilere düşmektedir. İletişim kanallarının aşağıdan yukarıya doğru işleyerek

işgörenlerin görüş ve önerilerine değer verilmesi, katılımcı bir anlayışın benimsendiğinin göstergesidir. Bu şekilde psikososyal ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak oluşturulan iletişim sistemi, işgörenlerin motivasyonlarını olumlu yönde etkileyeceği için örgüt verimliliğinin artmasına da en büyük katkıyı sunacaktır (Silah, 2005).

2.3.2.8. Ödüllendirme ve Takdir Edilme

İşgörenler üzerinde sadakat yaratmanın, onların iş doyum ve verimlilik seviyelerini artırmanın bir yolu da örgütlerde etkin bir ödüllendirme sisteminin kurulmasıdır. İşgörenler, gerçekleştirmiş oldukları faaliyetlerden dolayı sarf ettikleri çabanın bir karşılığı olarak takdir edilmek veya ödüllendirilmek isterler. Çünkü takdir edilme hissini benimseyen çalışan, bu sayede verimliliğini daha üst sınırlara taşıyabileceğinin ve olağandan daha iyi sonuçlar ortaya çıkarabileceğinin farkındadır (Kuhak, 2019). Uygulanacak ödül sisteminin açık ve anlaşılır bir biçimde üzerinden fazla zaman geçmeden direkt olarak başarıyla bağdaştırılması, işgörenlerin harcadıkları emek karşılığında nelere ulaştıklarını fark edebilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır (Sapancalı, 1994). Fakat burada titizlikle yürütülmesi gereken en önemli husus, işgörenlerin eşit ve adil bir sistemle ödüllendirilmesidir. Ödüllendirme sisteminin adil bir şekilde işlememesi, yani işinde başarı gösteren ve gösteremeyen işgörenler arasında sağlam bir denge kurulamaması, işinde başarılı olduğunu düşünen işgörenlerin iş tatmin seviyelerinde düşüslere sebep olmaktadır (Erdoğan, 1996). Diğer taraftan ödül sisteminin adil ve eşit bir şekilde düzenlenmesi ise örgüte katılan değerlerin doğru bir şekilde hesaplanmasını sağlayacağı için, işgörenlerin iş tatmin seviyelerinin de yüksek düzeye ulaşması mümkün olabilecektir (Ersen, 1997).

2.3.2.9. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlar için sorumluluğu üstlenilen işin karşılığı olarak verilen ücretin yanında, işe yönelik alınması gereken sağlık ve güvenlik tedbirlerinin de büyük önemi bulunmaktadır. Temel ihtiyaçlardan biri olan iş güvenliği önlemleri için yasal şartlara uyum sağlanarak bunun ötesine geçen adımların atılması, işgörenlerin kendilerini güvende hissedip işlerine odaklanabilmelerine katkı sunacaktır (Çiftyıldız, 2015).

Sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirildiği örgütlerde işgörenler, huzurlu bir çalışma ortamının verdiği mutlulukla işlerine karşı olumlu hisler besleyecek ve bu durum onların iş tatmin seviyelerinde artışa yol açacaktır (Telman ve Ünsal, 2004). Yani can güvenliğinin sağlanmadığı bir işyerinde iş doyumundan bahsetmek, çok da mümkün görünmemektedir. İşgörenler güvenlik önlemlerinin alınmadığı ortamlarda, kendilerini risk altında hissederek motivasyonlarını düşürmekte ve bu da onların iş tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeple bir işletmede iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler sadece düzeltici faaliyetleri içeren reaktif uygulamalarla sınırlı olmamalı, aynı zamanda önleyici faaliyetler kapsamında proaktif bir rol de üstlenmelidir (Çiftıldız, 2015). Özellikle fiziksel güç gerektiren faaliyetlerin yürütüldüğü işyerlerinde üzerinde durulması gereken en önemli konu, makine ve ekipmanların kullanımından kaynaklı kazalar ve bunun doğuracağı sonuçlardır (Erten, 2018). Sonu sakat kalma ve ölümlerle sonuçlanan iş kazalarına sebebiyet vermemek için, yönetim tarafından çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği hususunda gerekli bütün eğitimler verilmelidir.

2.3.2.10. Kurumsal Olanaklar

Sosyal refah kavramının giderek yaygınlaştığı günümüz toplumlarında, örgütlerin sunduğu kurumsal olanakların işgörenler açısından büyük önemi bulunmaktadır. Çünkü işgörenler kendilerine tanınan bu hakları, örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin artmasında etkili bir faktör olarak kabul etmektedirler (Dil, 2005). Kurumsal olanaklar işyerinde kafeterya ve yemekhanelerin kurulması, ulaşım ve lojman ihtiyacının karşılanması, çalışanların çocuklarına kreş ve burs desteği sağlanması, yardımlaşma sandıklarının oluşturulması ve sağlık yardımı gibi işgörelere yönelik tüm hizmetleri kapsamaktadır (Dil, 2005; Gündoğan, 2010). Bu sosyal yardım ve hizmetlerin, işgörenlerin iş tatminleri üzerinde oldukça büyük etkisi bulunmaktadır. Örneğin işyerinin bulunduğu çevrede ulaşım, yemek vb. imkânların olmadığını düşünelim. Eğer kurum yöneticileri, bu zorlukları gideren birtakım önlemler (servis hizmeti, yemekhane) almıyorsa işgörenlerin iş tatminleri bu durumdan olumsuz olarak etkilenebilecektir (Günaydın, 2018).

2.3.3. Düşük Seviyedeki İş Tatmininin Çalışan ve Örgüt Üzerindeki Etkileri

Düşük iş tatminini, işgörenin faaliyet gösterdiği kurumdaki işinden elde ettiği doyumun birtakım sebeplerden dolayı azalma göstermesi ve bu duruma bağlı yaşanan huzursuzluk hali olarak tanımlayabiliriz. İş tatmini düşük ve çeşitli sebeplerden ötürü çalışmak zorunda olan işgörenlerde zamanla çoğu şeyden şikayetçi olma, örgüte yönelik olumsuz eleştirilerde bulunma, diğer işgörenlerin morallerini bozma, işi yavaşlatmaya çalışma, işe devamsızlık eğilimlerinde artış gösterme ve işten çıkma kararı alma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir (Kaygın ve Kosa, 2019). Yaşanabilecek bu olumsuzluklar, örgütler tarafından asla göze alınamayacak ve büyük mali kayıplara sebep olabilecek durumlardandır. Örgüt yöneticileri iş tatminsizliğinin göstergesi sayılabilecek devamsızlık, işgücü devir hızında artış, işe yabancılaşma, düşük performans ve verimsizlik gibi belirtilere karşı dikkatli olmalı; sorunları zamanında saptayarak örgüt politika ve uygulamalarında düşük iş tatminini engelleyecek önlemler almalıdırlar (Alallo, 2018). Aşağıda düşük seviyedeki iş tatmininin çalışan ve örgüt üzerindeki etkilerine sırasıyla değinilmiştir.

2.3.3.1. Çalışanın Ruh ve Beden Sağlığına Olan Etkisi

İş arkadaşları ve yöneticiler ile sağlıklı ilişkiler kurulamaması, yapılan işin sıkıcı bulunması, üst düzey yönetimin aşırı isteklerde bulunması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken önlemlerin alınmaması ve bağlı bulunulan kurumda birtakım belirsizliklerin olması işgörenin iş tatmin seviyesinin azalmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, üstlenilen işin severek ve isteyerek değil de mecbur kalındığı için yapılmasına neden olmaktadır. İşgörenin birer olumsuzluk olarak gördüğü bu durumlar da onun kendisini fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıksız hissetmesine sebebiyet verecektir (Şen, 2018; Türk, 2007). Yapılan araştırmalar, fiziksel ve ruhsal sağlık ile iş tatminsizliği arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Yani işgörenin iş tatminsizliğinin artış göstermesi nefes darlığı, ağız kuruluğu, baş ağrısı, yorgunluk, iştahsızlık, terleme, bulantı, hazımsızlık, kalp rahatsızlığı, uykusuzluk, güvensizlik, kaygı bozukluğu, stres, huysuzluk, kararsızlık, moral bozukluğu ve depresyon gibi yaşanan birçok sağlık probleminde de artışlara yol açmaktadır.

2.3.3.2. İşe Devamsızlık

İşgörenlerin iş tatminsizliği yaşamalarının önemli sonuçlarından biri olan devamsızlık, günümüz örgütlerinin en sık karşılaştıkları problemlerin başında gelmektedir (Eraslan, 2018). Devamsızlığın sebepleri ile ilgili yapılan araştırmalarda, devamsızlık davranışı sergileyen işgörenlerin yapmış oldukları işe karşı antipati besledikleri, çevrelerindeki kişilere tepkisel ve alıngan davranışlarda buldukları ve çalışma grupları içerisinde iletişim kurmada problem yaşayan, yalnızlık düşkünü kişiler oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu tür işgörenler, yaşadıkları tatminsizliğe bağlı olarak çeşitli bahanelerle işyerine gelmek istemeyip daha iyi şartlarda bir iş bulduklarında ise işlerinden ayrılmayı tercih etmektedirler (Üçüncü, 2016).

İş tatmininin sağlanamadığı durumlarda işgörenin çalışma isteğinde birtakım azalmaların görülmesi ve buna bağlı olarak işten kaytarmaların artması, tahmin edilebilir bir durum olmasına rağmen bazen örgüt prosedürleri de bu sonuçların ortaya çıkmasında temel etkenlerden biri sayılabilir. Eğer işgörelere izin imkânı konusunda aşırı esneklik sağlanıyorsa iş tatminine bakılmaksızın, devamsızlık oranlarında önemli artışların görülmesi artık kaçınılmaz durumlardan biri olmuş demektir. Ayrıca mevcut sektörde alternatif iş imkânlarının fazla olması da işgörenin iş tatmin seviyesinin düşük olduğu durumlarda devamsızlıkların yaşanmasına etki etmektedir (Demirer, 2018).

2.3.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Artması

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin bağlı oldukları kurumdaki mevcut iş koşullarından tatmin olmamaları doğrultusunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde ifade edilmektedir (Yüksel ve Yüksel, 2014). İşgörenin işten ayrılma kararı almasında bireysel faktörlerin yanı sıra iş tatminsizliği, yönetim biçimi, adaletsiz ücretlendirme ve ödüllendirme gibi örgütsel faktörlerin de büyük etkisi bulunmaktadır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, örgütlerin sıklıkla karşılaştıkları problemlerin başında gelen iş tatmini ile işten ayrılma davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Yüksel ve Yüksel, 2014). Erdoğan (1996), işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirleyen faktörlerin en önemlisinin başarı olduğunu belirtmiştir. İş hayatında başarı gösteren işgörenler, işini

devam ettirme çabasındayken başarıya ulaşamamış işgörenler ise örgütleri tarafından pek kabul görmeyip işlerini bırakmaya yönlendirilmektedirler. Yaşanan bu durum, iş hayatının sosyolojik yapısının bazı süreçlerde işgöreni yok saydığını göstermektedir. Performans seviyesi beklenenin altında olan ve organizasyona düşük düzeyde katkı sağlayan işgörenler, çoğu zaman kendi istekleriyle işten ayrılmak istemektedirler. Ayrıca beklediği başarıyı bir türlü elde edememiş bu işgörenlerde, uzun süreli çalışma hayatına ne yazık ki pek fazla rastlanılamamaktadır.

2.3.3.4. İşgücü Devir Hızında Artış

İşgücü devir hızı, insan kaynakları yönetimi açısından bir kurumda işe başlayan ve işten ayrılan işgörenlerin oransal değeri olarak ifade edilmektedir (Özcan, 2011). Bağlı bulunulan örgütte işgücü devir hızının yüksek olması, işgörenlerin iş tatminsizliği yaşadıklarının göstergesidir. Çünkü işlerinden tatmin olmak isteyen işgörenler, beklentilerinin fiiliyattaki gerçekliklerle uyuşmadığını tespit ettiklerinde kendilerini örgüte ait hissetmeyecek ve farklı bir iş arayışına gireceklerdir (Kalkızoğlu, 2018).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, işgörenlerin işgücü devir hızları ile iş tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Poon, 2004). İşgücü devir hızının yüksek olması, hem işgörenler hem de örgütler açısından büyük bir problem teşkil etmektedir. Çünkü işgörenlerin yeni iş arayışına girmeleriyle ve örgütlerin de yeni işgörenlerin bulunması, yerleştirilmesi ve oryantasyonlarının sağlanması amacıyla katlanacakları birtakım maliyetler söz konusu olacaktır. Ayrıca bütün bu durumların yaşanması, örgütte çalışmaya devam eden işgörenlerin moral ve motivasyonları üzerinde birçok açıdan olumsuz etkilere yol açabilecektir (Öztürk ve Alkış, 2011). Örgütlerde personel devrini en aza indirebilmek için üst yönetimin yapacağı faaliyetlerin ve alacağı kararların işgörenin iş tatminini artıracak yönde olması, bu süreçte herhangi bir problemle karşılaşmamak adına büyük önem arz etmektedir (Somuncuoğlu, 2013).

2.3.3.5. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, işgörenin sahip olduğu konumun ve sarf ettiği çabanın karşılığını alamaması sonucu işinden psikolojik olarak soğuması ve örgüte karşı ilgisiz davranmasıdır (Başaran, 1991; Akman, 2018). Yani işgörenler, bağlı oldukları

örgütün amaçlarına, üstlenmeleri gereken sorumluluklara, yaptıkları işin kurallarına ve özelliklerine, faaliyetlerini sürdürdükleri ortama, beraber çalıştıkları arkadaşlarına ve birim içerisinde yaşanan olaylara ilgisiz kaldıklarında işlerine karşı yabancılaşmış olacaktırlar (Ayaydın, 2012). Çalışma koşullarının beklenen düzeyde olmadığını fark eden işgörenler, kendilerini iş tatminsizliğinin kısır döngüsü içinde hissedecek ve bu durum onların hem örgütlerine hem de işlerine karşı yabancılaşmalarına sebep olacaktır. Tek hedefi para kazanmak olan ve örgüt koşullarının daha iyi seviyeye taşınması yönünde herhangi bir gayret görmeyen işgörenler, mevcuttaki işlerine, daha iyi bir iş bulma imkânları olmadığı için devam eden bireyler olarak örgüt gelişimine katkıda bulunmaktan kendilerini alıkoyacaklardır (Erdoğan, 1996).

Turan ve Parsak (2011), Çukurova Üniversitesi'nin rektörlük çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada iş tatmini ile yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Yani bu da göstermektedir ki işgörenlerin iş tatmin seviyeleri arttıkça işe yabancılaşmaları azalmakta, iş tatmin seviyeleri azaldıkça da işe olan yabancılaşmaları artmaktadır.

2.3.3.6. Yaşam Tatminsizliği

Vakitlerinin büyük bir kısmını çalışma ortamında geçiren işgörenlerin, sahip oldukları işi hayatlarının bölünmez bir parçası olarak görmeleri, onların elde edecekleri iş tatmininin yaşam tatminleri üzerinde ne kadar önemli etkiler yaratacağının en büyük göstergesidir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından ortaya koyulmuştur (Keser, 2005). Yaklaşık olarak otuz yılı aşkın bir süreyi kapsayan bu dönemde yapılan birçok araştırma, iş tatmininin kişinin genel tutum ve davranışları ile yaşam tatminini büyük oranda etkilediğine işaret etmektedir (Rode, 2004).

İşgörenin yaşam tatmini üzerinde bir işe sahip olunması kadar önemli olan başka bir etken de iş hayatındaki tatminin yüksek olmasıdır. Eğer işgörenin çalışma hayatında umutsuzluk, isteksizlik ve moralsizlik gibi problemler baş göstermeye başlamışsa yaşanan bu durumlar, onun yaşam tatminini de olumsuz yönde etkileyecektir (Dinler, 2019). Literatürdeki araştırmaların büyük çoğunluğundan elde edilen bulgular, genellikle iş tatmininin yaşam tatminini pozitif biçimde etkileyeceği yönündedir. Yapılan bu örnek çalışmalardan birisi de Baştemur (2006)'a aittir. Baştemur (2006), Kayseri Emniyet Müdürlüğü'ndeki işgörenlerin iş ve yaşam

tatminleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için yaptığı araştırmasında iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

2.3.4. Yüksek Seviyedeki İş Tatmininin Çalışan ve Örgüt Üzerindeki Etkileri

Günümüzün modern yönetim anlayışı, örgütlerin elde ettikleri başarıların ve sergiledikleri performansların sadece karlılık, pazar payı ve ödenen vergiler gibi maddi verilerin temel alındığı değişkenlerle ölçülmesini değil; işgören faktörünün de hesaba katılması gerektiği bir sistemi içermektedir (Erdoğan, 1994). Bu sebeple örgütlerin belirlemiş oldukları hedeflere ulaşmalarında ve faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde yürütebilmelerinde, bünyelerinde görev alan işgörenlerin işlerinden tatmin duymalarının büyük önemi bulunmaktadır (Uslu, 2017).

Bir örgütte sunulan şartların elverişli olduğunu kanıtlayan en önemli ipuçlarından biri, işgörenlerin iş tatmin seviyelerinin yüksek olmasıdır. Örgüt yönetiminden sorumlu kişiler, beklenen başarıya ulaşılmasında en büyük faktörlerden biri olan iş tatminini ve onu etkileyen unsurları bütünüyle ortaya çıkarabilmek için gereken tüm dikkat ve özeni göstermelidirler (Akıncı, 2002). Çünkü bir iş yerinde örgütsel bağlılığın artması, motivasyonun istenilen düzeyde olabilmesi, performansın ve verimliliğin en üst seviyeye çıkabilmesi yalnızca yüksek iş tatminine sahip işgörenlerle mümkün olacaktır. Aşağıda yüksek seviyedeki iş tatmininin çalışan ve örgüt üzerindeki etkilerine sırasıyla değinilmiştir.

2.3.4.1. Performans

İşgörenlerin performanslarında artışların ya da azalışların görülmesinin nelere bağlı olduğunun ortaya çıkmasında en büyük etkiye sahip faktörlerden birisi de iş tatminidir (Paksoy, 2019). Literatürde yer alan araştırmalarda iş tatmini ile performans arasında ne tür bir ilişkinin var olduğu ile ilgili üç çeşit görüşe rastlanmaktadır. Bu üç görüş, literatürde şu şekilde ele alınmaktadır:

- İş tatmini, işgörenin performans seviyesini yükseltir.
- Performans, iş tatminine neden olur.
- İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi üçüncü bir değişken olan ödüller belirler.

İşgörenin iş tatmini ile performans seviyesi arasında bir ilişki olup olmadığı, ilk kez 1930'lardaki Hawthorne araştırmalarıyla ele alınmıştır. Bu araştırmalardan elde edilen bulgular, genellikle bu iki değişkenin birbiriyle doğru orantılı olacağı yönündedir. Yani iş tatmin düzeyi yüksek olan işgörenlerin performanslarının da benzer şekilde yüksek olacağı düşünülmektedir (Bağrıyanık, 2019). Yüksek iş tatmininin performans düzeyini artıracaklarını savunan görüşe göre, örgüt yöneticilerinin gerçekleştirmeleri gereken tek şey, çalışanlarının mutlu olmalarını sağlamaktır. İşgörenlerin iş tatminleri ile performans düzeyleri arasında basit ve doğrudan bir ilişki olduğuna dair net bir kanıt olmasa da kimi davranış bilimciler, bu değişkenler arasındaki ilişkinin duruma bağlı olarak farklı derecelerde olabileceğini belirtmektedirler. İşgörenlerin iş tatminleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklayan bir başka görüşe göre, yüksek performans iş tatminini artırmaktadır. Örgüt yöneticileri, işgörenin iş tatminini daha yüksek düzeyde performans sergilemesini sağlayarak yükseltebilir. Bu sebeple yönetimden sorumlu kişiler, işgörenlerinden başlangıçta iş tatmini elde etmelerini beklemeleri yerine, onlardan yüksek performans göstermelerine yönelik faaliyetlerde bulunmalarını isteyebilir (Zavalsız, 2017). Literatürdeki araştırmalardan edinilen son farklı bulgu ise bu iki faktör arasındaki ilişkiyi etkileyen başka değişkenlerin olduğudur. Bir örgütte adil bir ücret, terfi ve ödüllendirme sisteminin varlığı işgörenlerin yüksek performans sergilemelerine ve iş tatmin seviyelerinin artmasına olanak tanımaktadır (Bağrıyanık, 2019).

2.3.4.2. Örgüte Bağlılık

Teknolojik gelişmelerin süreklilik arz etmesiyle birlikte, rekabet etmenin de güçleştiği günümüz koşullarında değişime ayak uydurmak isteyen örgütlerin her zaman nihai bir hedefleri bulunmaktadır. Söz konusu olan örgütler, burada sadece işgörenlerinden çok çalışmalarını değil; gerçekleştirilmesi planlanan hedefler doğrultusunda kendilerine tüm heves ve benlikleri ile sıkı sıkıya bağlı olacak bir kadroya da sahip olmayı isterler (Şahaner, 2019).

İşgörenlerin severek ve isteyerek çalışabilmeleri, üstlenilecek sorumlulukları tam olarak kavrayabilmeleri ve kurumun beklediği verime ulaşabilmeleri için birtakım şartların gerçekleşmesine ihtiyaç vardır. Yani işgörenlerin bu beklentileri karşılayabilmeleri için yaptıkları işten psikolojik, sosyal ve ekonomik olarak tatmin

duymaları gerekmektedir. Böylelikle örgüt yöneticileri, sahip oldukları işten tatmin duyan işgörenlerin motivasyonlarını ve kuruma olan bağlılıklarını en üst seviyeye taşımayı başarabileceklerdir (Sevimli ve İşcan, 2005). Literatürde konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığın iş tatmininin bir göstergesi olduğu ve bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Öztürk (2019), Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görevli doktor, hemşire, ebe ve sağlık memurları üzerinde yaptığı araştırmasında iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Rad (2019)'ın İstanbul'da faaliyet gösteren bir telekomünikasyon sektörü üzerinde yaptığı araştırma da Öztürk (2019)'ün çalışmasıyla benzer sonuçlar göstermiştir. Elde edilen bulgular, işgörenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu doğrular niteliktedir.

2.3.4.3. Başarı Hissi

İş tatmini alanında araştırma yapanlar, genellikle yüksek iş tatminine sahip işgörenlerin daha fazla başarı elde edecekleri yönünde fikirler öne sürseler de araştırmalardan çıkarılan sonuçlar bu bağın düşünülenenden daha az bir düzeyde olduğunu göstermiştir (Erdoğan, 1996). Araştırmacıların geçmişte savundukları “iş tatmini başarıyı artırır” fikrinin tersine, günümüzde “iş tatmini başarıya zemin hazırlar” fikri daha çok kabul görmeye başlamıştır (Akıncı, 2002).

Literatürde yer alan araştırmalarda, iş tatmini ile başarı arasında ne tür bir ilişkinin var olduğu yönünde üç çeşit görüşe rastlanmaktadır. Ortaya konulan bu görüşlerden birincisi, iş tatmininin başarıyı yükselttiği ile ilgilidir. Herzberg'in çift faktör kuramı da bu görüşün en önemli savunucusudur (Akbulut, 2010). İşgörenlerin iş tatminleri ile başarıları arasındaki ilişkiyi açıklayan bir başka görüşe göre, başarı iş tatmininin oluşmasına katkı sağlar. Örgüt yöneticileri, işgörenin iş tatminini daha yüksek düzeyde başarı göstermesini sağlayarak yükseltebilir. Bu sebeple yönetimden sorumlu kişiler, işgörenlerinden başlangıçta iş tatmini elde etmelerini beklemeleri yerine onlardan yüksek başarı göstermelerine yönelik faaliyetlerde bulunmalarını isteyebilir. Yapılan araştırmalarda belirli bir süreçte kazanılan başarı ile sonraki dönemde elde edilen iş tatmini arasında sağlıklı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu ilişki, iş tatmininin başarıyı artırdığı yönündeki ilişkiiden daha kuvvetlidir (Erdoğan, 1996). Literatürdeki araştırmalardan ortaya konulan son farklı görüş ise

başarı ve iş tatminine ödüllerin sebep olduğudur. Bu yaklaşıma göre adil bir ödüllendirme sistemi, hem iş tatmini hem de başarı üzerinde önemli artışlara yol açar. İşgörenlerinin sahip oldukları işten tatmin sağlamalarını isteyen yöneticiler, etkin bir ödül sistemi kurmalı ve onlara sundukları ödülleri elde edilen başarı ile doğru orantılı tutmalıdırlar (Özgür, 2007).

2.3.4.4. Motivasyon

Günlük hayattaki ihtiyaç ve beklentiler, süregelen bir değişkenlik içerdiklerinden karşılanan her ihtiyacın ve beklentinin yerini muhakkak ki yenileri doldurmaktadır. Vakitlerinin büyük bir kısmını çalışma ortamında geçiren işgörenlerin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması, onlara fark edilebilir derecede huzur ve mutluluk sağlayacaktır. İşgörenin verimliliği ve motivasyonu üzerinde önemli artışlara yol açan bu durum, aynı zamanda işten elde edilen tatmini de pozitif yönde etkileyecektir (Mutlu, 2018).

İhtiyaçların ve beklentilerin sürekli değişim göstermesi, zamanla işgörenleri motive edecek araçların da yenilenmesini gerektirecektir. O halde iş tatmini motivasyon araçlarını kullanarak sağlanabilen, dinamik fakat süregelen olmayan bir olgudur. Bu gerçekliğe dayanarak motivasyonun iş tatmini elde edilmesinde olumlu etkiler yaratabileceğini, fakat bunun devamlılık arz eden bir durum olamayacağını belirtebiliriz (Özarslan, 2010). İş tatmini ve motivasyon, bilişsel çıktıya dayanan birer kavram olmaktan ziyade içsel huzuru simgeleyen birtakım duyguların karşılığıdır (Tengilimoğlu, 2005). Motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkinin genel olarak pozitif olduğuyla ilgili bir bilgi verilemeyeceği gibi, aynı zamanda negatif bir ilişkiyi içerdiği de pek söylenemez. Bu nedendir ki iş tatmini ve motivasyon arasında duruma, kişiye ve değişkenlere göre farklılık gösterebilen pozitif, negatif veya nötr bir ilişki olduğunu söylemek daha doğru olacaktır (Şimşek vd., 2001).

Barutçugil (2004), motivasyonun işgörenlerin örgüt ortamındaki tutum ve davranışları algılama düzeylerine bağlı olarak farklılık gösterebileceğini ve özellikle performansa dayanan ödüllendirmelerde motivasyonda ve iş tatmin seviyesinde önemli yükselişlerin gerçekleştiğini belirtmiştir. Bunun aksi bir durum yaşandığında ise motivasyon seviyesi düşecek ve dolayısıyla da iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır. İş tatmininin motivasyon ile ilişkisinde, işgörenin motive olması, yapılan işten kesinlikle tatmin duyulduğunu göstermez; fakat motivasyon eksikliği iş tatminsizliği

için bir delildir. Buna karşılık yüksek iş tatmini elde edildiğinde de mükemmel bir motivasyona ulaşıldığını söylemek doğru değildir (Mutlu, 2018).

Yüksek iş tatmini üstlenilen işin severek ve isteyerek yapılmasını, işe yönelik yenilikçi fikirler yaratılmasını ve örgüt iletişiminin daha iyi bir düzeye gelmesini sağlayarak motivasyonu yükseltir. O sebeple iş tatmini ile motivasyon arasında döngüsel bir ilişkisinin olduğuyla ilgili yaygın bir düşünce mevcuttur. Karşılıklı ve çift yönlü olan bu ilişki, iş tatmininin motivasyonu, motivasyonun da iş tatminini etkilediğini göstermektedir (Özarlan, 2010). Uçman (2006) motivasyon ile iş tatmininin iç içe geçmiş kavramlar olduğunu, fakat motive edilmiş her işgörenin de işinden tatmin sağlayamayacağını belirtmektedir. Bunu bir örnekle açıklayacak olursak işsizlik seviyesinin yüksek olduğu bir dönemde bir işe ve yetersiz de olsa maaşa sahip olabilmek, her ne kadar motive edici bir durum gibi görünse de işgörenin işinden tatmin duyduğunun göstergesi değildir.

2.3.4.5. Verimlilik

Küresel rekabetin yoğunlaştığı günümüzde değişime ayak uydurmak isteyen örgütlerin belirlemiş oldukları hedeflere ulaşabilmeleri, ancak etkili ve verimli çalışma becerilerine sahip bir işgören kadrosu ile mümkün olacaktır. Örgüt yönetiminden sorumlu kişiler, verimliliğin sağlanmasında işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasına özellikle çok dikkat ederler. Bu sebeple de işgörenlerinin iş tatmin seviyelerini yükseltecek değişkenleri saptayarak ve mevcut koşulları iyileştirerek örgüt verimliliğini en üst noktaya taşımayı planlarlar (Bağrıyanık, 2019). Onların fiziki çalışma koşullarından memnun olmalarına, kendilerini geliştirebilmelerine ve örgüt kararlarına katılabilmelerine imkân tanıyarak iş tatmin düzeylerini ve bunun sonucunda da verimliliklerini artıracabileceklerini düşünürler.

Literatürde yer alan bazı araştırmalar, yüksek iş tatmininin verimliliği pozitif yönde etkilediğiyle ilgili sonuçlar içerse de yapılan genel değerlendirmeler, bu iki değişken arasında doğrudan bir ilişkinin bulunmadığına işaret etmektedir (Eroğlu, 2017). Yani her durumda “mutlu işgören verimli işgördendir” demek çok mümkün olmasa dahi yapılan araştırmalar, az da olsa iş tatmini ile verimlilik arasında bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir (Gür, 2006). İş tatmini gerçek anlamda

verimlilikle ilgiliyse tatmin mi verimliliği, yoksa verimlilik mi tatmini ortaya çıkarır henüz buna tam olarak karar verilememiştir (Özarslan, 2002).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN ÖZ YETERLİLİK, YARATICILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI

3.1. PROAKTİF KİŞİLİK VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ

Proaktif kişilik yapısı, bireyin kendi davranışlarının olayları ve çevreyi değiştirecek boyutta olmasını savunan etkileşimsel bir modelden ortaya çıkmıştır (Bateman ve Crant, 1993). Bir kişilik özelliği olarak araştırmalara konu olan proaktiflik Crant (2000)'a göre; mevcut düzenin daha avantajlı bir duruma gelebilmesi için yeni imkânlar yaratabilme, olağan şartlara karşı pasif bir duruş sergilemek yerine statükoyla başa çıkabilme becerisidir. Planlanan hedeflere ulaşabilmek amacıyla çevreleriyle sürekli etkileşim halinde olan proaktif kişiler, yeni fırsatlar yaratabilmek için girişimci eylemlerde bulunan, kendisinin ve örgütünün gelişimi için sorumluluk almaktan çekinmeyen, güçlü, vizyon sahibi kişilerdir. Sosyal Öğrenme Kuramı'nın en önemli kavramlarından biri sayılan öz yeterlilik inancı ise kişinin geleceğe yönelik durumları yönetmek için planlar yapması ve bunları gerçekleştirme konusunda kendi becerilerine güvenmesi olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977).

Bandura (1997), öz yeterlilik inancının kişilerin azimlerini ve engelleri aşma konusundaki isteklerini güçlendirdiğini ifade ederken Fay ve Frese (2001) de bu iki faktörün, başarılı bir proaktif eylem için önemli olduğunu altını çizmişlerdir. Bireyin belirli bir ortamda başarı elde etmesini sağlayan yüksek öz yeterlilik inancı, proaktif hedef ortaya koymada büyük önem arz etmektedir. Çünkü proaktif özellikler taşımak, bireyin oldukça yüksek potansiyele sahip psikolojik risk üstlenmesini gerektirir (Parker vd., 2010). Bu açıdan değerlendirildiğinde risk üstlenebilme kapasitesi fazla olan bireyler, öz yeterlilik inancı yüksek ve proaktif davranış sergilemeye eğilimli bireylerdir.

Çetin (2011), yüksek öz yeterlilik inancına sahip bireylerin proaktif davranış gösterme seviyelerinin yüksek olduğunu ve kişisel ağlarını geniş bir alana yayma hususunda daha cesur davrandıklarını düşünmektedir (Bozbayındır ve Alev, 2018).

Parker ve arkadaşları (2010) da kişileri proaktif olmaları yönünde motive eden kaynakları “yapabilirim”, “yaparım çünkü” ve “yapmaya enerjim var” şeklinde üç kategoriye ayırmışlardır. Bu sınıflama “yapabilirim” kaynağından doğan proaktif davranışın temellerinden birinin de öz yeterlilik olduğunu vurgular niteliktedir.

Brown ve arkadaşları (2006) proaktif kişilik, iş arama öz yeterliliği, iş arama davranışları, iş arama eforu ve iş arama kazanımları değişkenlerinin arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla 180 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre proaktif kişilik, bireyin iş arama öz yeterliliğiyle pozitif bir biçimde ilişkilidir. Ayrıca iş arama öz yeterliliği ve iş arama davranışı, proaktif kişilik ile iş arama kazanımları arasındaki ilişkiye kısmen arabuluculuk etmektedir.

Akın (2014), Türkiye’deki kamu ilköğretim okulu müdürlerinin inisiyatif alma düzeylerinin öz yeterlilikleriyle ilişkisini inceleyebilmek için yaptığı araştırmasında İstanbul, Çanakkale, İzmir, Eskişehir, Konya, Antalya, Kayseri, Samsun, Trabzon, Kars, Van ve Şanlıurfa illerinde görev yapan 381 okul müdürünü değerlendirmiştir. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar, okul müdürlerinin inisiyatif alma düzeyleri (kendiliğinden başlama, proaktiflik, ısrarcılık) ile öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Hsieh ve Huang (2014), proaktif kişiliğin ve sosyo ekonomik statünün kariyer karar verme öz yeterliliği üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla 336 Tayvanlı kolej öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda proaktif kişilik, kariyer karar verme öz yeterliliği ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Xie ve arkadaşları (2014), proaktif kişilik ile konuşma davranışı arasındaki ilişkide konuşma öz yeterliliğinin arabuluculuk etkisini incelemek amacıyla Çin’de hizmet veren iki finans şirketinin toplam 205 çalışanı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar proaktif kişiliğin, konuşma öz yeterliliği ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Huang (2017), proaktif davranış ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide öz yeterliliğin arabuluculuk etkisini incelemek amacıyla Çin’in güneyindeki 4 üniversitede öğrenim gören 337 yüksek lisans öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik güçlendirme ve öz yeterlilik, proaktif davranışın ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Ayrıca öz yeterliliğin, proaktif davranış üzerinde önemli ölçüde pozitif etkiye sahip olduğu;

proaktif davranış ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiye de kısmen arabuluculuk ettiği görülmüştür.

Li ve arkadaşları (2017), proaktif kişilik ile öğretmedeki yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide yaratıcı öz yeterliliğin arabuluculuk etkisini incelemek amacıyla Çin’de hizmet veren 7 adet ilk ve ortaokuldan toplam 352 öğretmen üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar proaktif kişiliğin, yaratıcı öz yeterlilik ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Bozbayındır ve Alev (2018), öz yeterlilik inancının değişime açıklık algısı üzerindeki etkisini tespit edebilmek ve bu etkide proaktif kişiliğin aracılık rolünü ortaya çıkarabilmek için Gaziantep ili merkez ilçelerindeki ilkokul ve ortaokullarda eğitim veren 356 öğretmeni değerlendirecek bir çalışma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular, proaktif kişilik ile öz yeterlilik inancı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Er (2018), ilkokul öğretmenlerinin öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve proaktif kişilik algıları arasındaki mevcut ilişkiyi ortaya koyabilmek için Amasya ilinden seçilen 20 ilkokulda görevli 364 öğretmen üzerinde bir araştırma yapmıştır. Değişkenlerin birbiri ile olan ilişkileri incelendiğinde öz yeterlilik algısının, proaktif kişilik ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca proaktif kişilik ile öz yeterliliğin alt boyutlarından olan öğrenci katılımı, öğretim stratejileri ve sınıf yönetimi arasında düşük düzeyde de olsa pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada ortaya çıkarılan genel bulgular proaktif kişiliğin, öz yeterlilik algısı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin desteklenmesinin, onların öz yeterlilik algılarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Peker (2018), öz yeterlilik inancı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide proaktif kişiliğin aracılık rolünü tespit edebilmek için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde öğrenim gören 783 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularına göre, aracı değişken olarak ele alınan proaktif kişilik ile öz yeterlilik inancı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Kalkan (2019), Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerindeki resmi ve özel ortaokullarda görevli öğretmenlerin proaktif davranış sergileme seviyeleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla 422 öğretmen üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, resmi ve özel ortaokul

öğretmenlerinin proaktif davranış sergileme seviyeleri ile öz yeterlilik algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yani öğretmenlerin proaktif davranış sergileme eğilimleri arttıkça öz yeterlilik algıları artmakta, proaktif davranış sergileme eğilimleri azaldıkça da öz yeterlilik algıları azalmaktadır.

Yukarıda yapılan literatür incelemesi doğrultusunda, proaktif kişilik ile öz yeterlilik inancı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda proaktif kişilik özelliğinin, öz yeterlilik inancı üzerindeki etkisini test etmek amacıyla geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H₁: Proaktif kişilik ile öz yeterlilik inancı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. PROAKTİF KİŞİLİK VE YARATICILIK İLİŞKİSİ

Örgütlerin sürekli daha iyiye ulaşma çabası içinde oldukları ve düşük bir maliyetle en kaliteli üretimi gerçekleştirmek istedikleri günümüz koşullarında, artık zaman sadece çağı yakalama değil, çağın ilerisine geçebilme ve proaktif bir bakış açısına sahip olma zamanıdır. Bu sonuca ulaşmanın en etkili yolu da örgüt ortamında yaratıcılığı sağlayabilmektir (Samen, 2008). Eğer bir işletme proaktif nitelikler taşıyan çalışanlarının yaratıcılıklarını destekleyen çevresel unsurları sağlayabilirse bu durum, söz konusu kişilerin içsel motivasyonlarının ve dolayısıyla da yaratıcılıklarının güçlenmesine ortam hazırlayacaktır (Horng vd., 2016).

Proaktif kişiler sorumluluğunu üstlendikleri işleri bir adım ileri taşıyabilmek için var olan problemler karşısında yaratıcı çözümler üretebilen, risk almaktan çekinmeyen, değişimci kişilerdir (Sarı, 2016). Proaktif kişilerin bu özelliklere sahip olması, onların her zaman iş hayatının en çok aranan elemanı olmalarına yol açmıştır. Küresel rekabetin yoğun olarak yaşandığı, bilim ve teknoloji dünyasındaki ilerlemelerin hayati süreçleri şekillendirdiği ve nitelikli işgücüne sahip olmanın ayrıcalık sayıldığı bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri, proaktif bir yaklaşım sergilemelerine ve yaratıcılık becerilerini geliştirmelerine bağlıdır. Bu şartların gerçekleştirilmesinde ise en büyük sorumluluk, örgüt yöneticilerine düşmektedir. Proaktif kişilik özelliği taşıyan bireylerin yaratıcılık ve yenilikçi davranış gerektiren

işlerde görevlendirilmeleri, onların bu sorumlulukların üstesinden gelirken yenilikçi yöntem ve teknikler geliştirmelerine, daha pratik ve yaratıcı çözümler üretmelerine ve dolayısıyla müşteri memnuniyetinin artmasına yardımcı olacaktır (Kale, 2019).

Kim ve arkadaşları (2009), proaktif kişilik ile işçi kazanımları arasındaki ilişkide işçi yaratıcılığının arabuluculuk etkisini incelemek amacıyla Hong Kong’da farklı organizasyonlarda görevli 146 çalışan üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre proaktif kişilik, işçi yaratıcılığı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Ayrıca işçi yaratıcılığı, proaktif kişilik ile işçi kazanımları arasındaki ilişkiye tümüyle arabuluculuk etmektedir.

Kim ve arkadaşları (2010), proaktif kişilik ile işçi yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve işçi yaratıcılığıyla ilintili proaktif kişiliği aktive etmek adına “yaratıcılık için yönetici desteği” ve “iş yaratıcılık gereksinimi” nin arabuluculuk etkilerini incelemek amacıyla Güney Kore’deki 157 işçi-yönetici çifti üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar, proaktif kişilik ile işçi yaratıcılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca “yaratıcılık için yönetici desteği” ve “iş yaratıcılık gereksinimi”, proaktif kişilik ile işçi yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi birlikte etkilemektedir.

Chang ve Chen (2013) yenilikçi bilişsel stil, proaktif kişilik ve çalışma koşullarının işçi yaratıcılığı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla Tayvan’daki üretim firmalarında görev alan, içlerinde Ar-Ge ve satış müdürlerinin de bulunduğu 344 yönetici üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre yenilikçi bilişsel stil ve proaktif kişilik, işçi yaratıcılığı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Jiang ve Gu (2015), proaktif kişilik ile işçi yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu ilişkide arabuluculuk rolü üstlenen faktörleri ortaya çıkarmak amacıyla Güney Çin’de yer alan iki yazılım firmasındaki 245 çalışan üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular, proaktif kişilik ile işçi yaratıcılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca proaktif kişilik ile işçi yaratıcılığı arasındaki pozitif ilişkiye, değişim için sorumluluk hissiyatı arabuluculuk etmektedir.

Rahman ve arkadaşları (2015) çalışanların proaktivitesi, güveni ve bilgi değişiminin entegre edilmesiyle oluşan bir yaratıcılık modelinin geliştirilmesi

amacıyla Pakistan’da bankacılık sektöründe görevli 303 çalışan üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar, proaktif kişiliğe sahip çalışanların daha fazla bilgi toplama ve paylaşma faaliyeti içinde olduklarını, böylelikle meslektaşları ve yöneticileriyle güçlü güven ilişkileri kurabildiklerini göstermiştir. Ayrıca oluşan bu güven ilişkisi de işçi yaratıcılığı üzerinde pozitif bir etki yaratmıştır.

Akgündüz ve arkadaşları (2017) örgütsel destek algısı, iş stresi, işin anlamlılığı ve proaktif kişilik özelliklerinin çalışanların yaratıcılığı üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla İzmir’de faaliyet gösteren bir otelin 184 çalışanı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular proaktif kişilik özelliklerinin, örgütsel destek algısının ve iş anlamlılığının çalışanların yaratıcılığını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir.

Akgündüz ve arkadaşları (2018), algılanan örgütsel desteğin ve proaktif kişiliğin, iş anlamı ve işçilerin yaratıcılığı üzerindeki etkilerini inceleyebilmek amacıyla 274 otel çalışanı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulgularına göre hem algılanan örgütsel destek hem de proaktif kişilik, iş anlamı ve işçi yaratıcılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. İş anlamının, işçi yaratıcılığı ve proaktif kişilik arasındaki ilişkiye tümüyle arabuluculuk ettiği ise ortaya çıkarılan bir diğer bulgudur.

Yukarıda yapılan literatür incelemesi doğrultusunda, proaktif kişilik ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda proaktif kişilik özelliğinin, yaratıcılık üzerindeki etkisini test etmek amacıyla geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H₂: Proaktif kişilik ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. PROAKTİF KİŞİLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Sahip olunan işten hoşnutluk duyulmasına neden olan fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşulların birleşimi şeklinde açıklanan iş tatmini sadece örgüt kültüründen değil, hiç şüphesiz işgörenlerin kişisel özelliklerinden de etkilenmektedir (Açar vd., 2019). Bu bilgiler ışığında bireyin kendi davranışlarının,

olayları ve çevreyi değiştirecek boyutta olmasını savunan etkileşimsel bir modelden ortaya çıkan proaktif kişilik özelliğinin de (Bateman ve Crant, 1993) iřę renlerin iş tatmin düzeylerini etkilediği düşünülmektedir.

Küresel rekabet ortamında varlıklarını devam ettirebilmek adına değişen çağa ayak uydurmanın zorunluluğunu yaşayan günümüz örgütleri, bu zorlu sürece dâhil olabilmek için kendilerini sürekli güncellemek ve geliştirmek zorundadırlar. Bu bağlamda kurumların ihtiyaç duyacağı en önemli argümanlardan biri, bünyelerinde bulundurdukları nitelikli insan kaynağıdır. Proaktif kişilerin bu kategoriye girdiğini düşündüğümüzde ise onların sahip olduğu bilgi ve yeteneklerin doğru bir biçimde yönlendirilmesi, iş tatmini üzerinde pozitif etkiye yol açacaktır. Yaşanan bu olumlu gelişmeler de örgütlerin başarisına ve devamlılığına katkı sunacaktır (Açar vd., 2019). Kendisinin ve çevresinin gelişimi için sorumluluk almaktan çekinmeyen proaktif kişiler, inisiyatiflerini firma politikasını daha iyi anlayabilmek, süreç yönetimini iyileştirebilmek ve yeni düşünceler yaratabilmek amacıyla kullanmak isterler (Li vd., 2010). Bu kişilik özelliğine sahip bireylerin iş tatminlerinin yüksek olması, her zaman beklenen sonuçlardan biri olmuştur. Çünkü onlar, örgüt içerisinde kişisel başarıya daha elverişli koşullar oluşturma ve iş tatminlerini engelleyen unsurları ortadan kaldırma kapasitesindedirler (Li vd., 2010; Erdoğan ve Bauer, 2005).

Erdoğan ve Bauer (2005), proaktif kişilik ile iş ve kariyer tatmini arasındaki ilişkide “kişi örgüt uyumu” ve “kişi iş uyumu” nun moderatör etkilerini incelemek amacıyla Türkiye’de görevli 295 ğretmen üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre proaktif kişilik, sadece yüksek kişi örgüt uyumuna sahip bireyler için iş tatmini ile olumlu yönde ilişkilidir. Bu araştırma aynı zamanda, ABD’deki bir üniversitede görevli 203 profesör üzerinde tekrarlanmış ve kişi örgüt uyumu moderatörlüğünde aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Chan (2006), proaktif kişilik ve durumsal yargı etkinliğinin iş algıları ve iş kazanımları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla 139 işçi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçları proaktif kişiliğin, iş algılarını (prosedürel adalet algısı, yönetici destek algısı ve sosyal entegrasyon) ve iş kazanımlarını (iş tatmini, duygusal örgütsel bağlılık ve iş performansı) yüksek durumsal yargı etkinliğine sahip bireyler için pozitif yönde; düşük durumsal yargı etkinliğine sahip bireyler için negatif yönde tahmin edebildiği hipotezini doğrulamıştır.

Zhang (2009), proaktif davranış (sorumluluk alma, konuşma, proaktif geri bildirim arayışı ve kariyer girişimi) ve kazanımları arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek amacıyla Çin'de faaliyet gösteren bir otelin 140 çalışanı üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, bahsi geçen tüm dört tip proaktif davranışın (sorumluluk alma, konuşma, proaktif geri bildirim arayışı ve kariyer girişimi) iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Chang ve arkadaşları (2010), Tayvan'da görevli hemşirelerin iş tatmini ile ilişkili kişilik özelliklerinin deneysel araştırması için 314 hemşireyi ele alan bir çalışma yapmışlardır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar proaktif kişilik, iyimserlik, öz saygı, öz yeterlilik ve olumsuz etkililik kişilik özelliklerinin iş tatminine önemli ölçüde katkı sağladığını göstermiştir.

Li ve arkadaşları (2010), proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye değişiminin kalitesinin arabuluculuk ve prosedürel adalet ikliminin de moderatör etkisini inceleyebilmek amacıyla 200 Çinli işçi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulgularına göre proaktif kişiliğe sahip olmak, işçilerin yöneticileriyle yüksek seviyede ilişki alışverişi kurmalarıyla ilişkilidir. Bu durum da sonrasında, lider-üye değişiminin kalitesinin daha yüksek iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olmasına neden olmaktadır. Yani proaktif kişilik, iş tatmini üzerinde lider-üye değişimi kalitesi arabuluculuğunda önemli ve pozitif bir etkiye sahiptir.

Mohammadi (2016), proaktif kişiliğin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini inceleyebilmek amacıyla İran'da faaliyet gösteren bir gaz rafinerisinin 260 çalışanı üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçları göstermektedir ki işçiler için belirsizliği azaltan proaktif davranış, sonrasında iş performansı ve iş tatmini üzerindeki rol belirsizliğinin negatif etkilerini en aza indirmektedir. Sonuç olarak proaktif kişilik, işçilerin iş tatminlerinin ve performanslarının artmasını sağlamaktadır.

Li ve arkadaşları (2017), proaktif kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide öz yeterliliğin ve iş angajmanının arabuluculuk etkilerini incelemek amacıyla Çin'de görevli 352 ilk ve ortaokul öğretmeni üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulguları, proaktif kişilik ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca öz yeterlilik ve iş angajmanı, öğretmenlerin proaktif kişilikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye kısmen arabuluculuk etmektedir.

Açar ve arkadaşları (2019), politik beceri ile iş tatmini arasındaki ilişkide proaktif kişiliğin arabuluculuk etkisini incelemek amacıyla bir devlet üniversitesinin farklı birimlerinde hizmet veren 246 idari personel üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, idari personelin proaktif kişilikleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca idari personelin politik becerilerinin iş tatmini üzerine etkisinde proaktif kişilik aracı bir rol üstlenmektedir.

Yukarıda yapılan literatür incelemesi doğrultusunda, proaktif kişilik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda proaktif kişilik özelliğinin, iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H₃: Proaktif kişilik ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3.1}: Proaktif kişilik ile içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3.2}: Proaktif kişilik ile dışsal tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

3.4. ÖZ YETERLİLİK VE YARATICILIK İLİŞKİSİ

Bilim ve teknoloji dünyasındaki ilerlemelerin hayatımızın bütününe yön verdiği bilgi toplumunda, bireyleri ve örgütleri değişime ayak uydurmaya zorlayan karmaşık bir süreç beklemektedir. Bu süreç rekabet avantajı elde etmek ve kalıcılığını devam ettirmek isteyen yönetimleri sorunlara çözüm odaklı yaklaşan, özgür ve yaratıcı düşünen kişilere giderek daha fazla ihtiyaç duyar hale getirmiştir. Gelişmelerin bu yönde ilerlemesi, kurumların işgörenlerini seçerken onların yaratıcı niteliklere sahip olmasını göz önünde bulundurma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Baloğlu, 2020).

Örgütlerin ayakta kalabilmelerinde işgörenlerin yenilikçi ve yaratıcı davranışlar sergilemelerinin yanında, pozitif nitelikler taşımalarının da oldukça büyük önemi bulunmaktadır. Bu doğrultuda araştırmacılar, (Luthans, 2002; Luthans, 2008; Cameron, 2007) son zamanlarda pozitif örgütsel yaklaşımla ilgili çalışmalara odaklanmışlardır. İlk defa Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda ortaya koyulan

öz yeterlilik kavramı, örgütsel çalışmalarda Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımı olarak ele alınmıştır. Fred Luthans'ın önderliğini yaptığı Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımı, örgütsel zayıflıkları düşünmek yerine güçlü yönlerle adapte olmanın daha önemli olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşım kapsamında öz yeterlilik, Sosyal Öğrenme Kuramı'nda olduğu gibi bir kişilik özelliği olarak değil; değişim ve gelişim karşısında direnmeyen, durumsal bir özellik olarak temel alınmaktadır. Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımı çerçevesinde ele alınan diğer pozitif kavramlar gibi öz yeterlilik inancının da örgütlere olumlu çıktılar sağladığı düşünülmektedir. Bu duruma bağlı olarak yüksek öz yeterliliğin kazandırılmasına yönelik işgörenlerin eğitilmesi ve geliştirilmesi ile yenilikçi ve yaratıcı davranışlar sergilenmesi de mümkün olabilecektir (Özkan, 2017).

Zorlu görevleri seçen ve bu uğurda çaba harcayan, belirlenen amaçlara ısrarla ve inatla ulaşmaya çalışan öz yeterliliği yüksek işgörenlerin bu özelliklere sahip olması, onları yeni ve kullanışlı fikirleri önermeye daha yatkın hale getirir. Bu duruma bağlı olarak da işgörenler, kendi imajlarıyla tutarlı bir biçimde davranmaya motive olurlar. Dolayısıyla öz yeterlilik inancı yüksek olan işgörenler, kendilerini daha çok başarı elde edecek şekilde yönlendirirler ve üstesinden gelmeye çalıştıkları zorluklar onların yaratıcı çabalarını artırabilir (Rego vd., 2012).

Prabhu ve arkadaşları (2008) tecrübeye açıklığın, öz yeterliliğin ve azmin yaratıcılık ile ilişkisinde içsel ve dışsal motivasyonun arabuluculuk ve modere edici özelliklerini incelemek amacıyla ABD'nin güneydoğusunda yer alan bir üniversitenin 124 lisans öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar, öğrencilerin öz yeterlilik inançları ile yaratıcılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Rego ve arkadaşları (2012), perakende çalışanlarının öz yeterlilik ve umutlarının gerek direkt olarak gerekse pozitif etkililiğin arabuluculuk rolü üzerinden yaratıcılıklarını nasıl tahmin ettiğini incelemek amacıyla Portekiz'deki 34 perakende organizasyonunda görevli 507 işçi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular öz yeterlilik inancının umut, pozitif etkililik ve yaratıcılık ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Khalid ve Zubair (2014) duygusal zekâ, öz yeterlilik ve yaratıcılık arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek amacıyla Pakistan'daki reklam ajanslarında çalışan 205

işgören üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulguları duygusal zekâ ve öz yeterliliğin, yaratıcılığın önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir. Ayrıca iş deneyimi fazla olan işgörenlerin, yüksek duygusal zekâ ve öz yeterlilik sergilediği ve bu bireylerin yaratıcılık düzeylerinin meslektaşlarından çok daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Arslantürk (2015), öz yetkinlik inancının yaratıcı iş davranışı üzerindeki etkini ortaya koyabilmek amacıyla Ankara ve İstanbul'da Ar-Ge sektöründe faaliyet gösteren 139 işgören üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularına göre Ar-Ge sektöründe faaliyet gösteren işgörenlerin öz yetkinlik inancı, yaratıcı iş davranışları üzerinde yüksek düzeyde pozitif bir etkiye sahiptir.

Ulusoy (2015), bilgi paylaşımı ile işgören yaratıcılığı arasındaki ilişkide öz yeterlilik inancının aracılık rolünü tespit edebilmek amacıyla Türkiye'de telekomünikasyon sektöründe hizmet veren 392 beyaz yakalı işgören üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, işgörenlerin öz yeterlilik inançları ile yaratıcılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bakaç ve Özen (2016) öğretmen adaylarının Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı dersine yönelik tutumları, yaratıcılık algıları ve materyal tasarımı öz yeterlilik inançları arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek amacıyla 381 öğretmen adayı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmen adaylarının materyal tasarımı öz yeterlilik inançları ile yaratıcılık algıları arasında düşük düzeyde de olsa pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Özkan (2017), öz yeterlilik inancının yaratıcı ve yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini inceleyebilmek amacıyla Marmara Bölgesi'nde havacılık, enerji, perakende ve finans sektörlerinde hizmet veren dört örgütün 212 çalışanı üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar, çalışanların öz yeterlilik inançları ile yaratıcı davranışları arasında güçlü düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Çamsarı (2019), mobbingin öz yeterlilik inancı ve yaratıcı kişilik özelliği üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Ankara ilinde inşaat sektöründe faaliyet gösteren 162 beyaz yakalı işgören üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma

sonuçları, beyaz yakalı işgörenlerin öz yeterlilik inançları ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Çöp ve Topçu (2019), öz yeterlilik inancı ile yaratıcı kişilik arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü tespit edebilmek amacıyla İstanbul'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin 308 çalışanı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, otel çalışanlarının öz yeterlilik inançları ile yaratıcı kişilikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Güler (2019), işgörenlerin bilişim teknolojilerine yönelik öz yeterlilik algıları ile bireysel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek amacıyla İstanbul'da faaliyet gösteren iki vakıf üniversitesinin 101 idari personeli üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçları, işgörenlerin bilişim teknolojileri öz yeterlilik algıları ile bireysel yaratıcılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Baloğlu (2020), sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık seviyeleri arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek amacıyla Kütahya ili merkez ilçesinde görevli 261 öğretmen üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık seviyeleri arasında orta derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yukarıda yapılan literatür incelemesi doğrultusunda, öz yeterlilik inancı ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda öz yeterlilik inancının, yaratıcılık üzerindeki etkisini test etmek amacıyla geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H₄: Öz yeterlilik inancı ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

3.5. ÖZ YETERLİLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Çağımızın küresel pazar koşullarında yoğun rekabete ayak uydurmak isteyen işletmeler, hedefledikleri başarıya ulaşabilmek için fırsatları en iyi şekilde değerlendirip yaşanan değişikliklere çabuk adapte olmak isterler (Eğinli, 2009). Dış çevrelerindeki rakiplere göre daha iyi bir pozisyona sahip olabilmek için de öncelikle

iç çevrelerindeki dinamiklerin öz yeterlilik inançlarının yüksek bir düzeyde olmasını isterler. Çünkü onlara başarı kazandıracak ilk faktörün, belirlenen hedefleri gerçekleştirme konusunda kendi becerilerine güvenen işgörenler olduğunun farkındadırlar.

Literatür incelendiğinde birçok yaklaşım, işgörenleri motive eden faktörlerin başında beklentilerin geldiğini ileri sürmektedir. Fakat işgörenin motivasyon sağlayabilmek adına sahip olduğu beceriler ile neler yapabileceğine dair inancı, bazı durumlarda tek başına yeterli olmamaktadır. Çünkü örgüt yönetimi açısından asıl önemli olan faktör, işgörenlerin becerilerine duydukları bu inancın etkisiyle ortaya ne tür bir sonuç çıkaracaklarıdır. Yüksek öz yeterlilik inancı olan işgörenlerden beklenen bu örgütsel çıktılardan birisi de yeterli düzeyde iş tatminine sahip olunmasıdır. Eğer bu durum söz konusu olmazsa yani işgörenlerin kendilerini yetersiz ve etkisiz olarak görmeleri, mesleki açıdan bilgi birikimlerinin zayıf olduğunu düşünmeleri ve yerine getirilen işin mahiyetinden şüphe etmeleri gibi öz yeterlilik inancı üzerinde negatif etkiler yaratacak faktörler açığa çıkarsa iş doyum düzeylerinde birtakım düşüşler yaşanabilir (Köksal, 2019). Bu sebeple ortaya çıkabilecek olumsuzlukların önüne geçmede en büyük sorumluluk ise üst düzey yöneticilere aittir. Örgüt yönetiminden sorumlu bu kişiler, işgörenlerin öz yeterlilik inancını düşüren faktörleri tespit ederek ve bu yönde gerekli tedbirleri alarak iş doyum düzeylerinin tekrar yükselişe geçmesini sağlayabilirler.

Meydan (2011), iş tatmini ve öz yeterlilik inancının örgüt içi girişimciliğe olan etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla Ankara'da farklı kamu kuruluşlarında görevli 172 yönetici üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, yöneticilerin öz yeterlilik inancı ile iş tatminleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Lai ve Chen (2012), kişisel karakteristik özelliklerin (öz yeterlilik inancı ve çaba) iş tatmini ve iş performansına etkilerini tespit edebilmek amacıyla Tayvan'da görev alan 616 otomobil satış temsilcisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre öz yeterlilik inancı, iş tatmini ve iş performansı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Borgogni ve arkadaşları (2013), iş tatmini ve öz yeterlilik inancının iş devamsızlığı üzerindeki etkilerini inceleyebilmek amacıyla İtalya'daki özel bir

teslimat şirketinde 1160 işgöreni ele alan bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular öz yeterlilik eğitimlerinin, işgörenlerin iş tatminlerini artırdığını ve bu durumun da fazla devamsızlık yapmanın önüne geçtiğini göstermiştir.

Federici (2013) öz yeterlilik inancı, bağlamsal kısıtlamalar, iş özerklik algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla Norveç'te görevli 1818 müdür üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar, müdürlerin öz yeterlilik inançları ile iş tatminleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Gamsız ve arkadaşları (2013), öğretmenlerin iş doyumunun A tipi kişilik özellikleri, stres kaynakları ve öz yeterlilik inançları ile ilişkisini tespit etmek amacıyla Trabzon'daki resmi ve özel eğitim kuruluşlarında görevli 689 öğretmeni ele alan bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ile iş tatminleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Biçkes ve arkadaşları (2014), duygusal emeğin iş tatmini ile ilişkisinde psikolojik sermayenin arabuluculuk rolünün olup olmadığını inceleyebilmek için Nevşehir il merkezindeki liselerde görev alan 386 öğretmen üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin tüm alt faktörleri, (umut, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik) iş tatmini ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Durmuş (2015), öz yeterlilik inancının iş ve yaşam doyumuna etkilerini incelemek amacıyla 2010-2011 eğitim öğretim döneminde Trabzon'da görevli 137 psikolojik danışman üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, psikolojik danışmanların öz yeterlilik inançları ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Park ve arkadaşları (2015) öz yeterlilik, iş tatmini ve bireysel iletişim yeterliliği arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla Kore'deki 11 acil tıp merkezinden seçilen 214 hemşire üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre, her üç değişken (öz yeterlilik, iş tatmini ve bireysel iletişim yeterliliği) arasında pozitif korelasyonlar olduğu görülmüştür.

Orhan ve Komşu (2016), akademisyenlerin öz yeterlilik inançlarının ve tükenmişlik seviyelerinin öğrenmeye yönelik tutumlarına ve iş tatminlerine etkisini inceleyebilmek amacıyla üç farklı kamu üniversitesinin 107 akademisyeni üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçları, akademisyenlerin öz yeterlilik inançları ile iş tatminleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Yukarıda yapılan literatür incelemesi doğrultusunda, öz yeterlilik inancı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda öz yeterlilik inancının, iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H₅: Öz yeterlilik inancı ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5.1}: Öz yeterlilik inancı ile içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5.2}: Öz yeterlilik inancı ile dışsal tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

3.6. YARATICILIK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Yaratıcılık olgusu, bilim ve teknoloji dünyasındaki ilerlemelerin hayati süreçleri şekillendirdiği bilgi toplumunda, günümüze ilişkin değişimlerin yaşanmasında gizli bir güç olarak büyük önem arz etmektedir (Yalçın, 2013). Kavramın bu derece önemli olmasının temelinde, insanın tabiatı gereği belirli alanlarda kendisine uzmanlık kazandıracak bazı becerilere sahip olabilmesi ile araştırma, öğrenme ve bilinmeyenleri gün yüzüne çıkarma girişimlerinde bulunma çabası yatmaktadır.

Günümüz insanının kişisel hobilerini ve tutkularını gerçekleştirmeleri, aynı zamanda sahip oldukları becerileri yaratıcı davranışlar sergileyebilmek için kullanmaları onları sadece örgüt içinde değil; toplumda da tanınmış bir kişi yapacaktır. Yani bu durumda insanlar belirlenen amaçlara ulaşarak, sorunlara yaratıcı çözümler getirerek gerek kendileri gerekse örgüt ve toplum adına yararlı sonuçlar ortaya koyabilecek ve böylece sahip oldukları işten bir noktada tatmin duymayı başarabileceklerdir. Fakat burada göz ardı edilmemesi gereken faktör, işgörenlere

yaratıcılık becerilerini ortaya koyabilecekleri fırsatların tanınmasının her zaman mümkün olmayacağıdır. Bu sebeple işgörenlere, yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri koşulların sağlanmasında en büyük sorumluluk ise örgüt yöneticilerine düşmektedir. Yönetimden sorumlu bu kişiler işgörenlerine tek başına çalışma imkânı bulacakları, düşüncelerini özgürce dile getirebilecekleri ve alınan kararları uygulamaya koyabilecekleri bir ortam yaratarak onların iş tatminlerinin artmasına önemli ölçüde katkıda bulunabilirler (İmamoğlu vd., 2004).

İmamoğlu ve arkadaşları (2004), ücret ve kariyer beklentileri ile yaratıcılık imkânının iş tatminine olan etkilerini inceleyebilmek amacıyla Konya ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren 37 işletmenin 192 çalışanı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar değişkenlerin hepsinin, iş tatmini ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Aschenbrener ve arkadaşları (2007), yaratıcılığın iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyebilmek amacıyla Missouri eyaletinde 25 tarım eğitimi öğretmenini ele alan bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin yaratıcılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında düşük düzeyde de olsa pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Yılmaz ve Izgar (2009), okullardaki örgütsel yaratıcılığın öğretmenlerin iş doyum düzeylerine olan etkisini inceleyebilmek için Konya ilindeki ilköğretim okullarında eğitim veren 298 öğretmen üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre okullardaki örgütsel yaratıcılık, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Robinson ve Beesley (2010), iş tatmini ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olup olmadığını inceleyebilmek amacıyla Avustralya'nın Queensland bölgesinde turizm ve ağırlama endüstrisinde faaliyet gösteren 196 şef üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular şeflerin yaratıcılığı çalışma koşullarından daha yukarıda tuttuğunu, ayrıca yaratıcılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Mishra ve Shukla (2012), rol stres faktörleri (rol belirsizliği ve rol çatışması) ile iş kazanımları (örgütsel bağlılık ve iş tatmini) arasındaki ilişkide yaratıcılığın arabuluculuk rolünü inceleyebilmek amacıyla farklı örgütlerde (bankacılık, kamu ve özel sektör) görev alan 103 çalışan üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada

ortaya çıkan sonuçlar göstermiştir ki yaratıcılık, rol stres faktörleri ile negatif; iş kazanımları ile (örgütsel bağlılık ve iş tatmini) pozitif yönde ilişkilidir.

Taherkhani (2015), yaratıcılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek amacıyla İran'ın Takistan şehrinde eğitim veren 41 beden eğitimi öğretmeni üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin yaratıcılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs (2016) yaratıcılık, iş doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla Bangkok'taki uluslararası zincir otellerde hizmet veren 145 şef üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, şeflerin yaratıcılıkları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani yaratıcılıkları fazla olan şeflerin, iş tatmin düzeyleri de oldukça yüksektir.

Yukarıda yapılan literatür incelemesi doğrultusunda, yaratıcılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda yaratıcılığın, iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H₆: Yaratıcılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{6.1}: Yaratıcılık ile içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{6.2}: Yaratıcılık ile dışsal tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KAPSAMI

Araştırmada, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'nun savunma sanayii alanında AR-GE çalışmaları yürüten Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü'nde (TÜBİTAK SAGE) araştırmacı kadroda görev yapan mühendislerin proaktif kişilik özelliklerinin öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatminlerine olan etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Literatürde bu araştırmaya esas değişkenlerin bir ya da birkaçının, farklı sektörler bazında incelendiği birçok araştırma bulunmaktadır. Fakat proaktif kişilik literatüründe öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini değişkenlerinin tümünün dâhil edildiği bir çalışmaya daha önce rastlanılmamış olması, bu araştırmanın önemini açıkça ortaya koymaktadır. Ayrıca ilgili literatürde değişik sektörlerden farklı meslek gruplarının ele alınmış olması, araştırma ve geliştirmeden sorumlu meslek gruplarına çok fazla yer verilmediğini göstermektedir. O sebeple örneklemin tasarım yapan, yaptığı işte yaratıcılıklarını kullanması gereken, farklı mühendislik disiplinlerinden mezun olan, araştırma ve geliştirmeden sorumlu mühendislerden oluşturulması literatürdeki boşluğu doldurması açısından uygun olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın kapsamını, Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü'nde (TÜBİTAK SAGE) araştırmacı kadroda görev yapan mühendisler oluşturmaktadır.

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu kısımda araştırmanın kısıtlarına, evrenine, örneklemine, hipotezlerine ve modeline yer verilerek veri toplama yöntem ve araçları detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

4.2.1. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın sahip olduğu kısıtlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yapılan araştırma, zaman ve maliyet kısıtlaması sebebi ile savunma sanayii sektöründe sadece bir kurumu kapsamaktadır.
- Anketlerden elde edilen veriler, kurum bünyesinde görev yapan normal kadrodaki mühendisler haricinde sadece araştırmacı kadrodaki mühendislerin cevapları ile sınırlıdır.
- Araştırma sonuçları, anketlerin uygulandığı dönemde hizmet veren araştırmacı kadrodaki mühendislerin cevaplarından oluşmaktadır.
- Örneklemi oluşturan mühendislerin, işlerinin yoğunluğu gerekçesiyle araştırmaya gerekli düzeyde katılım sağlayamamaları bu süreçte bir diğer kısıtı oluşturmaktadır.
- Araştırmada karşılaşılan kısıtlardan biri de araştırmacı kadrodaki mühendislerin, bağlı oldukları kurumu ve amirleri eleştirdikleri yönünde bir algının oluşabileceği gerekçesiyle anketlere cevap verme konusunda tereddüt yaşamalarıdır.

4.2.2. Evren ve Örneklem

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'nun savunma sanayii alanında AR-GE çalışmaları yürüten Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü'nde (TÜBİTAK SAGE) araştırmacı kadroda görev yapan 540 mühendis, bu çalışmanın anakütlesini (evren) oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak, evreni temsil eden her bireyin örneğe seçilme şansının eşit kabul edildiği basit rastgele örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise aşağıda belirtilen formül kullanılmıştır (Salant ve Dillman, 1994).

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

n= Örneklemi oluşturan minimum sayı

N= Evrenin büyüklüğü

d= Olayın gerçekleşme olasılığında karşılaşılabilecek örneklem hatası (0,05)

t= Anlamlılık düzeyi (%95 anlamlılık düzeyinde t tablo değeri 1,96)

p= Olayın gerçekleşme olasılığı (0,5)

q= Olayın gerçekleşmeme olasılığı (0,5)

Yukarıda belirtilen formülü, TÜBİTAK SAGE'deki mühendisler için uyguladığımızda minimum örneklem büyüklüğünün % 95 güven aralığında ve % 5 hata payı ile 225 olduğu görülmüştür.

$$n = \frac{540.(1,96)^2.0,5.0,5}{(0,05)^2.(540-1)+(1,96)^2.0,5.0,5} = 225$$

Söz konusu anketlerin, araştırmacı kadrodaki mühendislere uygulanabilmesi için gerekli izinler ilgili mercilerden alınmıştır. Uygulanacak anket formlarının bir kısmı elden dağıtılarak bir kısmı da e-posta üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Veri toplama aşamasında, basit rastgele örneklem yöntemi ile seçilen 240 araştırmacı mühendisin yanıtladığı anketlerden 236'sı veri analizi için geçerli kabul edilmiş, 4'ü ise eksik cevaplanma sebebi ile değerlendirmeye tabi tutulmamıştır.

4.2.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmanın modeli genel tarama modeline göre oluşturulmuştur. Genel tarama modelleri, örnekleme yöntemiyle evren hakkında çıkarımlarda bulunma ve genel bir yargıya ulaşma amacını gütmektedir (Karasar, 2012). Proaktif kişilik özelliğinin öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik yapılan araştırmada, kullanılan hipotezlerin sunumu ve gerekçeleri üçüncü bölümde verilmiştir. Test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Proaktif kişilik ile öz yeterlilik inancı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Proaktif kişilik ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Proaktif kişilik ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3,1}: Proaktif kişilik ile içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3,2}: Proaktif kişilik ile dışsal tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Öz yeterlilik inancı ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Öz yeterlilik inancı ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5.1}: Öz yeterlilik inancı ile içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

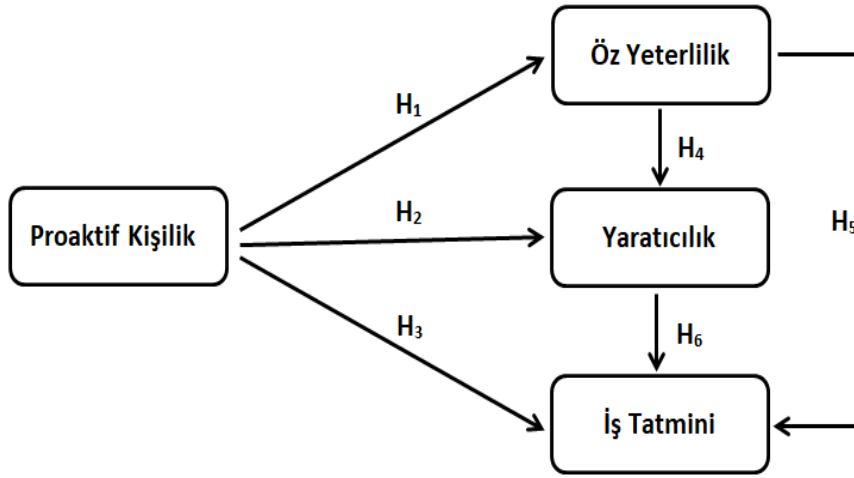
H_{5.2}: Öz yeterlilik inancı ile dışsal tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Yaratıcılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{6.1}: Yaratıcılık ile içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{6.2}: Yaratıcılık ile dışsal tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Şekil 1’de yukarıda yer alan hipotezler doğrultusunda oluşturulmuş araştırma modeli yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.2.4. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Araştırma verilerinin elde edilmesinde, nicel veri toplama araçlarından biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Katılımcılara uygulanan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, mezuniyet durumu, çalışma süresi ve kurumdaki pozisyonlarının sorgulandığı demografik özelliklere ilişkin sorular bulunmaktadır.

Anket formunun diğer bölümlerinde ise katılımcıların proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatminlerini ölçmeye yönelik birtakım sorular mevcuttur. Aşağıda araştırmaya ait değişkenlerin ölçülmesinde kullanılan ölçeklere sırasıyla yer verilmiştir.

4.2.4.1. Proaktif Kişilik Ölçeği

Araştırmada, Bateman ve Crant (1993)'ın öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerini ölçebilmek amacıyla 17 madde halinde geliştirdikleri Proaktif Kişilik Ölçeği'nin kısaltılmış versiyonu kullanılmıştır. Proaktif Kişilik Ölçeği'nin kısaltılarak revize edilmesi, Claes ve arkadaşları (2005) tarafından yapılmıştır. Geçerlik ve güvenirlik analizi ile Türkçeye uyarlama çalışması Akın ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilen bu ölçek, bireylerin proaktif özellikler taşıyıp taşımadıklarını ölçerek sahip oldukları kişilik özellikleri hakkında detaylı bilgiler vermektedir. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin orijinal versiyonu tek boyuttur ve toplam 10 maddeden oluşmaktadır. 7'li Likert tipinde hazırlanan bu ölçeğin maddeleri, "1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 7= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ters puanlamanın yapılmadığı ölçekten alınan fazla puan, proaktif kişilik özelliğinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenirlik katsayıları .76 ile .86 arasında değer almaktadır (Akın ve Özcan, 2015).

4.2.4.2. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ)

Araştırmada kişilerin öz yeterlilik inançlarını ölçmede, Schwarzer ve Jerusalem tarafından 1979'da geliştirilen Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ) kullanılmıştır. Öncesinde 20 maddeden oluşan GÖYÖ, 1981'de yapılan revize çalışmalarıyla 10 maddeye düşürülmüş ve 1995'te en son halini almıştır. GÖYÖ, çaba harcanması gereken güç durumlar karşısında bireylerin üstesinden gelme becerilerine olan inancını ölçmektedir. Geçerlik ve güvenirlik analizi ile Türkçeye uyarlama çalışması Aypay (2010) tarafından gerçekleştirilen GÖYÖ'den fazla puan alınması, sahip olunan öz yeterlilik inancının oldukça yüksek olduğuna işaret etmektedir. Tamamı 10 maddeyi içeren ve 4'lü Likert yapıda oluşturulan bu ölçek, 28 farklı dile çevrilerek pek çok araştırmacı tarafından kullanılmıştır (Scholz vd., 2002). Ters puanlamaya yer verilmeyen ölçeğin maddeleri, "1= Tamamen Yanlış, 2= Biraz Doğru, 3= Orta Düzeyde Doğru ve 4= Tamamen Doğru" şeklinde

derecelendirilmiştir. Tek faktörden oluşan ölçeğin tüm ülkeler için uygulanan iç tutarlılık güvenirlik katsayısı, $\alpha = 86$ olarak tespit edilmiştir (Samancı, 2019).

4.2.4.3. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği

Kişilerin yaratıcılıklarının ölçülmesinde, Balay (2010)'ın tek boyuttan oluşan 16 maddelik Bireysel Yaratıcılık Ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert tipinde hazırlanan ölçeğin maddeleri, "1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ters puanlamanın yapılmadığı ölçekten alınan fazla puan, kişilerin yaratıcılık seviyelerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Balay (2010) tarafından geliştirilen, geçerliği ve güvenirliği test edilmiş bu ölçek Karacabey (2011), Kanbur (2015), Günaydın (2017), Tokucu (2018) ve Akan (2019)'ın çalışmalarında da kullanılmıştır.

4.2.4.4. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

İş tatmininin ölçülmesinde, Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği kısa formu (SFMSQ) kullanılmıştır. Yaygın bir kullanım alanı olan bu ölçek, iç ve dış tatmini içerecek şekilde 20 maddeden oluşup 5'li Likert tipinde (1= Hiç Memnun Değilim, 2= Memnun Değilim, 3= Kararsızım, 4= Memnunum ve 5= Çok Memnunum) hazırlanmıştır. Ölçeğin birinci boyutunu oluşturan 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı maddeler içsel tatmini, ikinci boyutu oluşturan 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaralı maddeler ise dışsal tatmini içermektedir (Weiss vd., 1967). Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlik analizi ile ölçeğin Cronbach Alpha kat sayısı $\alpha = 0,77$ olarak elde edilmiştir. Ayrıca Baycan (1985), söz konusu ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

5.1. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

Bu kısımda katılımcılara yönelik hazırlanan anket formlarından elde edilen veriler, SPSS 24 (Statistical Package for the Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirleyebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca her bir faktörün kendi içinde tutarlı olup olmadığı, güvenilirlik analizi ile test edilmiş ve ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ölçek verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması, normal dağılım için yeterli görülmüş ve bu nedenle parametrik testlerden yararlanılmıştır. Ölçek puanlarının birbirleriyle ilişkisini ortaya koymak amacıyla ikili korelasyon yapılmış ve bunun için Pearson katsayısı kullanılmıştır (parametrik). Diğer ölçek puanlarının, (Genel Öz Yeterlilik Ölçeği, Bireysel Yaratıcılık Ölçeği, Minnesota İş Tatmin Ölçeği) Proaktif Kişilik Ölçeği puanından etkilenmesinin tespiti için regresyon analizi yapılmıştır. Ölçek puanlarının, demografik değişkenlere göre nasıl değişiklik gösterdiğinin tespit edilmesi için parametrik testler kullanılmıştır. Parametrik testlerden iki grubun karşılaştırılmasında t testinden yararlanılırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise ANOVA (tek yönlü varyans analizi) testinden yararlanılmıştır. ANOVA testi sonucunda, istatistiksel açıdan fark bulunan grupların hangi gruplar olduğunun belirlenmesi amacıyla varyans homojenliği koşulunda Tukey testi, varyansın homojen olmaması durumunda Tamhane's T2 testi esas alınmıştır. Bu verilerin karşılaştırılması amacıyla homojen varyans için Scheffe ve LSD testi, homojen olmayan varyans için ise Games-Howell testi kontrol amaçlı kullanılmıştır.

5.2. VERİLERİN ANALİZİNE AİT BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, verilerin analizinden elde edilen bulgulara detaylı bir biçimde yer verilmiştir.

5.2.1. Ölçeklerin Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Faktör analizi, araştırma değişkenlerini ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerin yapısal geçerliliğinin belirlenmesinde tercih edilen yöntemlerden birisidir. Burada amaç, aynı yapıyı ölçen sayıca fazla değişkenden oldukça az sayıda ve tanımlanabilir özellikte anlamlı değişkenler ortaya çıkarmaktır (Büyüköztürk, 2002). Yapılan araştırmada öncelikle, ölçeklerin faktör analizi için uygun olup olmadığının belirlenmesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri kullanılmıştır. KMO testi, örneklemin faktör analizi yapmak için yeterli olup olmadığını ölçebilmek amacıyla kullanılmaktadır. KMO, 0 ile 1 arasında değişen değerler alır. Bu değer, 1'e ne derece yakın olursa örneklem de bir o kadar faktör analizi için uygundur. Bartlett testi ise veri matrisinin birim matris olup olmadığının ve değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon bulunup bulunmadığının tespitinde kullanılmaktadır (Yolcu ve Çakmak, 2017). Ölçeklerin faktör analizine uygun olabilmesi için KMO değerinin 0,50'den büyük ve Bartlett değerini gösteren p'nin ise 0,05'ten küçük olması gerekmektedir (Bayram, 2009; Seçer, 2013). Araştırmada ayrıca her bir faktörün kendi içinde tutarlı olup olmadığı, güvenilirlik analizi ile test edilmiş ve ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach alfa katsayısı, 0-1 arasında değişen değerler almaktadır. Katsayı 0,00 <0,40 aralığında yer alıyorsa ölçek güvenilir değil, 0,40 <0,60 aralığında ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0,60 <0,80 aralığında ise ölçek oldukça güvenilir ve 0,80 <1,00 aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2005). Ölçeklerin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Analiz sonucuna göre, KMO değerleri 0,500'den büyük ve Bartlett X^2 testleri anlamlı bulunmuştur. Sonuçların bu şekilde olması, ölçeklerin faktör analizine uygun olduğunu gösterir.

Tablo 6. Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alfa	Madde Sayısı	KMO	X^2	p
Proaktif Kişilik Ölçeği	0,814	10	0,799	665,815	0,000
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	0,872	10	0,904	848,799	0,000
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	0,885	16	0,894	1308,729	0,000
İş Tatmini Ölçeği	0,898	20	0,858	2130,363	0,000

Aşağıda araştırmada kullanılan ölçeklere ait maddelerin faktör dağılımları ile güvenilirlik analizi sonuçları tablolar halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Tablo 7. Proaktif Kişilik Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alfa
Faktör 1	PKÖ4	0,478	38,295	0,758
	PKÖ7	0,791		
	PKÖ8	0,619		
	PKÖ10	0,864		
Faktör 2	PKÖ5	0,873	12,051	0,657
	PKÖ6	0,691		
	PKÖ9	0,543		
Faktör 3	PKÖ1	0,895	10,607	0,624
	PKÖ2	0,607		
	PKÖ3	0,512		

Proaktif Kişilik Ölçeği'nin 1. faktörü, faktör yükleri 0,864 ve 0,478 arasında değişen 4 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %38,295'tir ve Cronbach's alfa katsayısı 0,758'dir. Elde edilen bu sonuca göre, faktör oldukça güvenilirdir. 2. faktörün, faktör yükleri 0,873 ile 0,543 arasında değişen 3 maddesi bulunmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %12,051 ve Cronbach's alfa katsayısı 0,657'dir. Bu sonuç, faktörün oldukça güvenilir olduğunu gösterir. 3. faktör, faktör yükleri 0,895 ve 0,512 arasında değişen 3 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %10,607 ve Cronbach's alfa katsayısı 0,624'tür. Yani faktör oldukça güveniliridir.

Tablo 8. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alfa
Faktör 1	GÖY4	0,755	46,909	0,837
	GÖY5	0,744		
	GÖY7	0,703		
	GÖY8	0,775		
	GÖY9	0,702		
Faktör 2	GÖY1	0,780	10,446	0,773
	GÖY2	0,679		
	GÖY3	0,497		
	GÖY6	0,727		
	GÖY10	0,633		

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nin 1. faktörü, faktör yükleri 0,775 ve 0,702 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %46,909'dur ve Cronbach's alfa katsayısı 0,837'dir. Elde edilen bu sonuca göre, faktör yüksek güvenilirliktedir. 2. faktörün, faktör yükleri 0,780 ile 0,497 arasında değişen 5 maddesi bulunmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %10,446 ve Cronbach's alfa katsayısı 0,773'tür. Bu sonuç, faktörün oldukça güvenilir olduğunu gösterir.

Tablo 9. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alfa
Faktör 1	BYÖ6	0,636	37,787	0,781
	BYÖ7	0,530		
	BYÖ8	0,613		
	BYÖ9	0,775		
	BYÖ10	0,700		
Faktör 2	BYÖ1	0,622	7,594	0,786
	BYÖ4	0,552		
	BYÖ5	0,769		
	BYÖ12	0,609		
	BYÖ13	0,507		
	BYÖ14	0,598		
Faktör 3	BYÖ2	0,746	7,133	0,734
	BYÖ3	0,697		
	BYÖ11	0,497		
	BYÖ15	0,582		
	BYÖ16	0,549		

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği'nin 1. faktörü, faktör yükleri 0,775 ve 0,530 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %37,787'dir ve Cronbach's alfa katsayısı 0,781'dir. Elde edilen bu sonuca göre, faktör oldukça güvenilirdir. 2. faktörün, faktör yükleri 0,769 ile 0,507 arasında değişen 6 maddesi bulunmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %7,594 ve Cronbach's alfa katsayısı 0,786'dır. Bu sonuç, faktörün oldukça güvenilir olduğunu gösterir. 3. faktör, faktör yükleri 0,746 ve 0,497 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %7,133 ve Cronbach's alfa katsayısı 0,734'tür. Yani faktör oldukça güvenilirdir.

Tablo 10. İş Tatmini Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alfa
Faktör 1	İT5	0,834	34,843	0,857
	İT6	0,809		
	İT12	0,660		
	İT18	0,582		
	İT19	0,667		
Faktör 2	İT2	0,438	8,806	0,820
	İT3	0,677		
	İT11	0,800		
	İT15	0,734		
	İT16	0,729		
Faktör 3	İT20	0,604	7,023	0,691
	İT1	0,466		
	İT4	0,585		
	İT7	0,710		
	İT9	0,696		
Faktör 4	İT10	0,470	6,130	0,692
	İT8	0,674		
	İT13	0,629		
	İT14	0,558		
	İT17	0,563		

İş Tatmini Ölçeği'nin 1. faktörü, faktör yükleri 0,834 ve 0,582 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %34,843'tür ve Cronbach's alfa katsayısı 0,857'dir. Elde edilen bu sonuca göre, faktör yüksek derecede güvenilirdir. 2. faktörün, faktör yükleri 0,800 ile 0,438 arasında değişen 6 maddesi bulunmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %8,806 ve Cronbach's alfa katsayısı 0,820'dir. Bu sonuç, faktörün yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterir. 3. faktör, faktör yükleri 0,710 ve 0,466 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %7,023 ve Cronbach's alfa katsayısı 0,691'dir. Bu sonuç, faktörün oldukça güvenilir olduğunu gösterir. 4. faktör, faktör yükleri 0,674 ve 0,558 arasında değişen 4 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %6,130 ve Cronbach's alfa katsayısı 0,692'dir. Yani faktör oldukça güvenilirdir.

5.2.2. Demografik Özelliklere İlişkin Analiz Sonuçları

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, Tablo 11’de gösterilerek yorumlanmıştır. Demografik özellikler; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, mezun olunan mühendislik dalı, çalışma süresi ve pozisyon bazında ele alınmıştır.

Tablo 11. Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	61	25,80
	Erkek	175	74,20
Yaş	25 ve altı	12	5,10
	26-35	160	67,80
	36-45	52	22,00
	46-55	12	5,10
	56 ve üzeri	0	0,00
	Medeni Durum	Bekar	103
Evli		133	56,40
Öğrenim Düzeyi	Lisans	87	36,90
	Yüksek Lisans	124	52,50
	Doktora	25	10,60
	Elektrik-Elektronik	49	20,80
	Makina	81	34,30
	Kimya	17	7,20
Mezun Olunan Mühendislik Dalı (Lisans)	Metalürji-Malzeme	22	9,30
	Endüstri	22	9,30
	Havacılık	24	10,20
	Bilgisayar	7	3,00
	Diğer	14	5,90
	Şu an çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz	0-5 yıl	142
6-10 yıl		40	16,90
11-15 yıl		28	11,90
16-20 yıl		18	7,60
21 yıl ve üzeri		8	3,40
Şu ana kadar olan toplam çalışma süreniz	0-5 yıl	97	41,10
	6-10 yıl	71	30,10
	11-15 yıl	30	12,70
	16-20 yıl	19	8,10
Şu an çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz	Yönetici	25	10,60
	Çalışan	211	89,40

Yukarıdaki tabloda verilen bulgulara göre katılımcıların %74,2'si erkek, %25,8'i kadındır. 26-35 yaş aralığı, toplam katılımcıların %67,8'lik kısmını oluşturmaktadır. Katılımcıların %56,4'ü evli ve %52,5'i yüksek lisans mezunudur. Mezun olunan mühendislik gruplarından %34,3'lük pay ile Makine Mühendisliği en büyük payı meydana getirmektedir. Mevcut kurumlarında çalışma süresi 0-5 yıl arasında bulunanlar katılımcıların %60,2'sidir. Toplam çalışma süresi gruplarında ise 0-5 yıl arası çalışanlar %41,1'lik oran ile ilk sırayı almaktadır. Katılımcıların %89,4'ünün kurumlarındaki pozisyonu çalışandır.

5.2.3. Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistikler

Tablo 12. Betimleyici İstatistikler

	ort.	ss	min.	max.	çarpıklık	basıklık
Proaktif Kişilik Ölçeği	52,90	7,23	24	70	-0,842	1,979
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	31,47	4,65	15	40	-0,474	0,245
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	62,99	7,44	33	80	-0,314	0,675
İçsel Tatmin	48,39	5,95	29	60	-0,360	0,222
Dışsal Tatmin	30,59	5,63	13	40	-0,591	0,233
İş Tatmini	78,97	10,58	46	100	-0,380	0,256

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait betimleyici istatistik sonuçları Tablo 12'de gösterilmiştir. Ölçeklere ilişkin elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğunun tespit edilebilmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması, normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; DeCarlo, 1997). Saptanan değerler doğrultusunda Proaktif Kişilik Ölçeği, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği, Bireysel Yaratıcılık Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği bütün alt boyutlarıyla birlikte normal dağılıma uygunluk göstermektedir. Bu nedenle analizlerde parametrik testler tercih edilmiştir.

5.2.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada, ölçek puanlarının birbirleri ile olan ilişkisini ortaya koymak amacıyla ikili korelasyon yapılmış ve verilerin normal dağılım göstermesine istinaden Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ya da bir değişkenin birden fazla değişkenle

olan ilişkisini sınamak ve bu ilişkilerin derecesini saptamak için başvurulan bir yöntemdir. Burada amaç, bağımsız değişkenin değişmesi ile bağımlı değişkenin hangi istikamette değişeceğini tespit etmektir (Kalaycı, 2019). Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirten katsayı ise korelasyon katsayısı olarak ifade edilmektedir. “r” harfi ile gösterilen bu katsayı, -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Katsayının +1 değerini alması değişkenler arasında aynı yönlü mükemmel bir ilişki olduğunu, (bir değer bir birim artmasına karşılık diğeri de aynı birimde artmaktadır) -1 değerini alması ise değişkenler arasında zıt yönlü mükemmel bir ilişki olduğunu gösterir. Katsayı değerinin sıfır ya da sıfıra yakın olması da değişkenler arasında hiçbir ilişki bulunmadığını ifade eder (Altunışık vd., 2012).



Tablo 13. Ölçek Puanlarının Korelasyon Analizi

		Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	İş Tatmini
Proaktif Kişilik Ölçeği	r	0,502	0,562	0,312	0,112	0,235
	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,087	0,000*
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	r		0,520	0,311	0,110	0,233
	p		0,000*	0,000*	0,093	0,000*
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	r			0,351	0,163	0,284
	p			0,000*	0,012*	0,000*
İçsel Tatmin	r				0,671	0,919
	p				0,000*	0,000*
Dışsal Tatmin	r					0,909
	p					0,000*
İş Tatmini	r					
	p					

p= Anlamlılık düzeyi r= Korelasyon değeri

Tablo 13'te katılımcıların proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmini ölçek puanlarının ilişki testi sonuçları görülmektedir. Pearson testine göre korelasyon katsayısı (r) 0-0.25 aralığında yer alıyorsa değişkenler arasında çok zayıf ilişki, 0.26-0.49 aralığında ise değişkenler arasında zayıf ilişki, 0.50-0.69 aralığında ise değişkenler arasında orta kuvvette ilişki, 0.70-0.89 aralığında ise değişkenler arasında yüksek ilişki ve 0.90-1.00 aralığında ise değişkenler arasında çok yüksek ilişki bulunmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

Ölçek puanlarının korelasyon analizinden elde edilen bulgular doğrultusunda; Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ($r=0,502$) ve Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ($r=0,562$) arasında orta kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ve Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değerleri 0,05'ten küçüktür. ($0,000<0,05$). Elde edilen bulgulara dayanarak proaktif kişiliği yüksek olan mühendislerin, genel öz yeterlilik ve bireysel yaratıcılık düzeylerinin de aynı oranda yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre, araştırma hipotezlerinde yer alan **H₁** ve **H₂** hipotezleri kabul edilmiştir.

Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile İş Tatmini Ölçeği puanı ($r=0,235$) arasında çok zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile İçsel Tatmin alt boyutu puanı ($r=0,312$) arasında da zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fakat Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p=0,087$). Çünkü Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05'ten büyüktür. ($0,087>0,05$). Elde edilen bulgulara dayanarak proaktif kişiliği yüksek olan mühendislerden, aynı ölçüde iş tatmini verimliliği göstermeleri beklenmeyebilir. Bu sonuca göre, araştırma hipotezlerinde yer alan **H₃** ve **H_{3,1}** hipotezleri kabul edilmiş **H_{3,2}** hipotezi ise reddedilmiştir.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ($r=0,520$) arasında orta kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05'ten küçüktür. ($0,000<0,05$). Elde edilen bulgulara dayanarak genel öz yeterlilik düzeyi yüksek olan mühendislerin, bireysel yaratıcılık düzeylerinin de aynı oranda yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgular doğrultusunda, araştırma hipotezlerinde yer alan **H₄** hipotezi kabul edilmiştir.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile İş Tatmini Ölçeği puanı ($r=0,233$) arasında çok zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile İçsel Tatmin alt boyutu puanı ($r=0,311$) arasında da zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fakat Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki tespit

edilememiştir ($p=0.093$). Çünkü Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değeri $0,05$ 'ten büyüktür. ($0,093>0,05$). Elde edilen bulgulara dayanarak genel öz yeterlilik düzeyi yüksek olan mühendislerden, aynı ölçüde iş tatmini verimliliği göstermeleri beklenmeyebilir. Bu sonuca göre, araştırma hipotezlerinde yer alan H_5 ve $H_{5,1}$ hipotezleri kabul edilmiş $H_{5,2}$ hipotezi ise reddedilmiştir.

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ile İş Tatmini Ölçeği puanı ($r=0,284$) ve İçsel Tatmin alt boyutu puanı ($r=0,351$) arasında zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı ($r=0,163$) arasında da çok zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ile İş Tatmini Ölçeği puanı, İçsel Tatmin alt boyut puanı ve Dışsal Tatmin alt boyut puanları arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değerleri $0,05$ 'ten küçüktür. ($0,000$ ve $0,012<0,05$). Bu sonuca göre, araştırma hipotezlerinde yer alan H_6 , $H_{6,1}$ ve $H_{6,2}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Proaktif kişilik özelliğinin öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik geliştirilen 6 adet hipotezle ilgili araştırma sonuçları Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Hipotezlere Yönelik Araştırma Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H₁ : Proaktif kişilik ile öz yeterlilik inancı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H₂ : Proaktif kişilik ile yaratıcılık (bireysel) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H₃ : Proaktif kişilik ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{3.1} : Proaktif kişilik ile içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{3.2} : Proaktif kişilik ile dışsal tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H₄ : Öz yeterlilik inancı ile yaratıcılık (bireysel) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H₅ : Öz yeterlilik inancı ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{5.1} : Öz yeterlilik inancı ile içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{5.2} : Öz yeterlilik inancı ile dışsal tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H₆ : Yaratıcılık (bireysel) ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{6.1} : Yaratıcılık ile içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{6.2} : Yaratıcılık ile dışsal tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

5.2.5. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada, proaktif kişilik özelliğinin öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini üzerine etkilerinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu değişken üzerinde etkisi olduğu saptanan (korelasyon analizi ile) bir ya da daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkileri bir model çerçevesinde açıklamaya çalışan istatistiksel bir yöntemdir. Değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini araştıran bu yöntem, bağımlı değişkende meydana

gelen değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Tablo 15. Proaktif Kişilik Özelliğinin Öz Yeterlilik, Yaratıcılık ve İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R2
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	sabit	14,405	7,420	0,000	78,712	0,000	0,252
	Proaktif Kişilik Ölçeği	0,323	8,872	0,000			
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	sabit	32,418	10,921	0,000	108,028	0,000	0,316
	Proaktif Kişilik Ölçeği	0,578	10,394	0,000			
İş Tatmini Ölçeği	sabit	60,786	12,249	0,000	13,683	0,000	0,055
	Proaktif Kişilik Ölçeği	0,344	3,699	0,000			

Tablo 15’te Genel Öz Yeterlilik, Bireysel Yaratıcılık ve İş Tatmini ölçeklerinin Proaktif Kişilik Ölçeği puanlarından etkilenme analizinin sonuçları görülmektedir. Buna göre;

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanlarının, Proaktif Kişilik Ölçeği puanlarından etkilenmesinin testi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Proaktif Kişilik Ölçeği puanları, Genel Öz Yeterlilik puanını pozitif yönde etkilemektedir. Proaktif Kişilik puanındaki bir birimlik değişiklik, Genel Öz Yeterlilik puanında 0,323 birimlik değişime neden olmaktadır. Genel Öz Yeterlilik puanındaki değişimin %25,2’si Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile açıklanabilmektedir.

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanlarının, Proaktif Kişilik Ölçeği puanlarından etkilenmesinin testi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Proaktif Kişilik Ölçeği puanları, Bireysel Yaratıcılık puanını pozitif yönde etkilemektedir. Proaktif Kişilik puanındaki bir birimlik değişiklik, Bireysel Yaratıcılık puanında 0,578 birimlik değişime neden olmaktadır. Bireysel Yaratıcılık puanındaki değişimin %31,6’sı Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile açıklanabilmektedir.

İş Tatmini Ölçeği puanlarının, Proaktif Kişilik Ölçeği puanlarından etkilenmesinin testi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Proaktif Kişilik Ölçeği puanları, İş Tatmini puanını pozitif yönde etkilemektedir. Proaktif Kişilik puanındaki bir birimlik değişiklik, İş Tatmini puanında 0,344 birimlik değişime neden

olmaktadır. İş Tatmini puanındaki değişimin %5,5'i Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile açıklanabilmektedir.

5.2.6. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması

Araştırmada ölçek puanlarının, demografik değişkenlere göre nasıl değişiklik gösterdiğinin tespit edilmesi için parametrik testler kullanılmıştır. Parametrik testlerden iki grubun karşılaştırılmasında t testinden yararlanılırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise ANOVA (tek yönlü varyans analizi) testinden yararlanılmıştır. ANOVA testi sonucunda istatistiksel açıdan fark bulunan grupların hangi gruplar olduğunun belirlenmesi amacıyla varyans homojenliği koşulunda Tukey testi, varyansın homojen olmaması durumunda Tamhane's T2 testi esas alınmıştır. Bu verilerin karşılaştırılması amacıyla homojen varyans için Scheffe ve LSD testi, homojen olmayan varyans için ise Games-Howell testi kontrol amaçlı kullanılmıştır.

Tablo 16. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından Karşılaştırılması

	Kadın		Erkek		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Proaktif Kişilik Ölçeği	52,82	7,02	52,93	7,32	-0,098	0,922
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	30,89	4,03	31,67	4,84	-1,246	0,215
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	61,48	6,46	63,51	7,70	-1,853	0,065
İçsel Tatmin	47,57	6,77	48,67	5,63	-1,238	0,217
Dışsal Tatmin	30,20	5,47	30,73	5,69	-0,632	0,528
İş Tatmini	77,77	11,38	79,39	10,29	-1,032	0,303

Tablo 16'da katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçek puanlarının t testi ile karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların cinsiyet grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yani araştırmacı mühendislerin erkek ya da kadın olması, onların proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmin düzeylerinde herhangi bir farklılık yaratmamaktadır.

Tablo 17. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Yaşları Bakımından Karşılaştırılması

	25 ve altı		26-35		36-45		46-55		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Proaktif Kişilik Ölçeği	55,50	6,23	52,27	7,77	53,96	5,78	54,08	5,71	1,410	0,240
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	32,83	4,20	31,31	4,56	31,69	4,83	31,25	5,74	0,450	0,717
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	65,58	3,92	62,72	7,85	63,62	6,76	61,25	7,14	0,897	0,443
İçsel Tatmin	49,67	6,84	48,53	6,02	48,19	6,00	46,08	3,23	0,829	0,479
Dışsal Tatmin	35,17	3,33	30,72	5,55	29,73	5,82	28,00	5,34	4,082	0,008*
İş Tatmini	84,83	9,85	79,24	10,56	77,92	10,90	74,08	7,90	2,325	0,076

Tablo 17’de katılımcıların yaşlarına göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların yaş grupları arasında Dışsal Tatmin alt boyutu bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre, 25 yaş ve altı gruptakilerin Dışsal Tatmin alt boyut puanları (35,17) en yüksektir.

Tablo 18. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Medeni Durumları Bakımından Karşılaştırılması

	Bekar		Evli		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Proaktif Kişilik Ölçeği	53,29	6,93	52,59	7,47	0,734	0,464
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	31,27	5,01	31,62	4,37	-0,576	0,565
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	63,23	7,64	62,80	7,30	0,446	0,656
İçsel Tatmin	48,29	6,77	48,46	5,26	-0,207	0,836
Dışsal Tatmin	31,26	5,85	30,07	5,41	1,623	0,106
İş Tatmini	79,55	11,66	78,53	9,69	0,739	0,461

Tablo 18’de katılımcıların medeni durumlarına göre ölçek puanlarının t testi ile karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların medeni durum grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Yani araştırmacı mühendislerin evli ya da bekâr olması, onların proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmini düzeylerinde herhangi bir farklılık yaratmaktadır.

Tablo 19. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Öğrenim Durumları Bakımından Karşılaştırılması

	Lisans		Yüksek Lisans		Doktora		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Proaktif Kişilik Ölçeği	52,63	7,79	52,89	7,14	53,88	5,73	0,287	0,750
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	31,45	4,36	31,34	4,99	32,20	3,92	0,356	0,701
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	63,26	7,41	62,61	7,74	63,88	5,99	0,395	0,674
İçsel Tatmin	49,17	5,86	47,81	6,25	48,52	4,45	1,358	0,259
Dışsal Tatmin	32,20	4,87	29,68	6,05	29,52	4,74	5,859	0,003*
İş Tatmini	81,37	9,73	77,48	11,32	78,04	8,23	3,632	0,028*

Tablo 19’da katılımcıların öğrenim durumlarına göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların öğrenim durumu grupları arasında Dışsal Tatmin alt boyutu bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre, lisans mezunlarının Dışsal Tatmin alt boyut puanları (32,20) yüksek lisans mezunlarından (29,68) daha yüksektir. Ayrıca Katılımcıların öğrenim durumu grupları arasında İş Tatmini Ölçeği bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre, lisans mezunlarının İş Tatmini ölçek puanları (81,37) yüksek lisans mezunlarından (77,48) daha yüksektir.

Tablo 20. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Mezun Oldukları Bölüm Bakımından Karşılaştırılması

	Elektrik- Elektronik		Makine		Kimya		Metalürji- Malzeme		Endüstri		Havacılık		Bilgisayar		Diğer		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.				
Proaktif Ölçeği	50,57	7,52	53,48	6,21	53,24	5,80	54,09	6,94	54,64	6,93	54,13	7,94	49,86	9,97	52,07	10,33	1,389	0,211
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	30,88	5,14	31,37	4,83	31,35	4,39	31,50	5,36	32,18	4,00	32,08	3,31	31,86	3,93	31,86	4,96	0,269	0,966
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	61,02	8,36	63,42	7,70	62,82	5,03	63,27	6,74	64,68	7,71	64,50	7,01	59,86	5,27	63,43	6,82	1,024	0,415
İçsel Tatmin	46,86	5,96	49,11	5,57	48,88	4,36	50,91	6,47	47,18	5,37	47,63	6,56	47,71	3,82	48,50	8,44	1,431	0,194
Dışsal Tatmin	29,10	5,38	31,88	5,10	31,82	4,75	32,32	6,69	29,95	4,86	28,33	6,91	29,00	4,80	29,79	5,79	2,307	0,027*
İş Tatmini	75,96	9,65	80,99	9,93	80,71	7,62	83,23	12,70	77,14	9,65	75,96	12,50	76,71	6,32	78,29	13,31	2,049	0,050

Tablo 20’de katılımcıların mezun oldukları bölüme göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların mezun oldukları gruplar arasında Dışsal Tatmin alt boyutu bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, makine mühendislerinin dışsal tatmin alt boyut puanları (31,88) elektrik-elektronik mühendislerinden (29,10) daha yüksektir.

Tablo 21. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Mevcut Kurumlarındaki Çalışma Süreleri Bakımından Karşılaştırılması

	0-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-20 yıl		21 yıl ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Proaktif Kişilik Ölçeği	52,39	7,75	52,55	7,27	52,96	5,03	55,39	5,08	57,75	6,67	1,647	0,163
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	31,25	4,63	31,80	4,62	32,14	5,41	30,78	4,17	32,88	3,60	0,552	0,698
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	62,58	7,94	63,43	6,23	62,50	5,96	65,83	7,09	63,38	9,23	0,834	0,505
İçsel Tatmin	48,82	6,33	46,55	5,66	49,29	4,34	47,22	5,64	49,25	4,80	1,531	0,194
Dışsal Tatmin	31,92	5,33	27,50	5,09	30,50	4,18	27,94	7,15	28,63	6,46	6,875	0,000*
İş Tatmini	80,75	10,74	74,05	9,49	79,79	7,68	75,17	12,42	77,88	9,37	4,000	0,004*

Tablo 21’de katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma sürelerine göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma durumu grupları arasında Dışsal Tatmin alt boyutu bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna doğrultuda, 0-5 yıldır çalışanların Dışsal Tatmin alt boyut puanları (31,92) 6-10 yıl arası çalışanlardan (27,50) ve 16-20 yıl arası çalışanlardan (27,94) daha yüksektir. Ayrıca, katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma durumu grupları arasında İş Tatmini Ölçeği bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre, 0-5 yıl arası çalışanların İş Tatmini ölçek puanları (80,75) 6-10 yıl arası çalışanlardan (74,05) daha yüksektir.

Tablo 22. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri Bakımından Karşılaştırılması

	0-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-20 yıl		21 yıl ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Proaktif Kişilik Ölçeği	52,61	7,52	52,27	8,11	51,83	5,72	55,00	4,85	56,32	5,34	1,823	0,125
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	31,20	4,57	31,68	4,53	30,47	5,58	33,00	3,89	32,16	4,56	1,087	0,363
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	63,24	7,31	62,46	8,34	61,93	5,95	63,32	7,06	65,00	7,21	0,618	0,650
İçsel Tatmin	48,78	6,38	47,85	5,81	47,90	6,08	48,42	5,43	49,11	4,77	0,370	0,830
Dışsal Tatmin	31,92	5,29	29,79	5,65	29,30	5,83	29,74	5,91	29,68	5,81	2,393	0,051
İş Tatmini	80,70	10,64	77,63	10,47	77,20	11,07	78,16	10,80	78,79	9,44	1,174	0,323

Tablo 22’de katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların toplam çalışma süreleri arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Yani araştırmacı mühendislerin toplam çalışma süreleri, onların proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmini düzeylerinde herhangi bir farklılık yaratmamaktadır.

Tablo 23. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon Bakımından Karşılaştırılması

	Yönetici		Çalışan		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Proaktif Kişilik Ölçeği	53,60	5,84	52,82	7,39	0,512	0,609
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	31,76	5,35	31,44	4,58	0,329	0,743
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	64,24	7,01	62,84	7,49	0,890	0,374
İçsel Tatmin	46,24	5,09	48,64	6,01	-1,917	0,056
Dışsal Tatmin	29,00	5,16	30,78	5,66	-1,498	0,136
İş Tatmini	75,24	9,66	79,42	10,62	-1,876	0,062

Tablo 23'te katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre ölçek puanlarının t testi ile karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların çalıştıkları pozisyon grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Yani araştırmacı mühendislerin yönetici ya da çalışan olması, onların proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmini düzeylerinde herhangi bir farklılık yaratmamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Küresel pazar koşullarında yoğun rekabete ayak uydurmak suretiyle kendilerini sürekli güncellemek ve geliştirmek zorunda olan günümüz örgütleri olaylara realist yaklaşan, kendi görev sahasının dışında inisiyatif kullanıp risk alabilen ve karşılaştıkları fırsatları girişimsel davranışlarda bulunarak değerlendiren proaktif kişilere her zaman için ihtiyaç duymuşlardır. Nitelikli işgücüne sahip olmanın bu denli ayrıcalık sayıldığı bir ortamda, merak edilen konulardan birisi de proaktif kişilik özelliğinin işgörenlerin öz yeterlilik algısını, yaratıcılığını ve işlerinden elde edecekleri tatmini ne yönde etkileyeceğidir. Bu bağlamda, proaktif kişilik özelliğinin söz konusu değişkenler üzerindeki etkisini test edebilmek amacıyla, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'nun savunma sanayii alanında AR-GE çalışmaları yürüten Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü'nde (TÜBİTAK SAGE) araştırmacı kadroda görevli mühendisleri ele alan bir çalışma yapılmıştır.

Anakütle (evren) oluşturan 540 araştırmacı mühendisten basit rastgele örneklem yöntemi kullanılarak seçilen 225 mühendis, bu çalışmanın minimum düzeydeki örneklem sayısını ifade etmektedir. Araştırma verilerinin elde edilmesinde, nicel veri toplama araçlarından biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Uygulanacak anket formlarının bir kısmı elden dağıtılarak bir kısmı da e-posta üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Veri toplama aşamasında basit rastgele örneklem yöntemi ile seçilen 240 araştırmacı mühendisin yanıtladığı anketlerden 236'sı veri analizi için geçerli kabul edilmiş, 4'ü ise eksik cevaplanma sebebi ile değerlendirmeye tabi tutulmamıştır.

Araştırmada, değişkenleri ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerin yapısal geçerliliğinin belirlenebilmesi için faktör analizi uygulanmış, ayrıca her bir faktörün kendi içinde tutarlı olup olmadığı güvenilirlik analizi ile test edilmiş ve ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları; Proaktif Kişilik Ölçeği için 0.814, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği için 0.872, Bireysel Yaratıcılık Ölçeği için 0.885 ve İş Tatmini Ölçeği için de 0.898 bulunmuştur. Bu oranlar, araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Demografik özelliklere ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların %74,2'si erkek, %25,8'i kadındır. 26-35 yaş aralığı, toplam katılımcıların %67,8'lik kısmını oluşturmaktadır. Katılımcıların %56,4'ü evli ve %52,5'i yüksek lisans mezunudur. Mezun olunan mühendislik gruplarından %34,3'lük pay ile Makine Mühendisliği en büyük payı meydana getirmektedir. Mevcut kurumlarında çalışma süresi 0-5 yıl arasında bulunanlar katılımcıların %60,2'sidir. Toplam çalışma süresi gruplarında ise 0-5 yıl arası çalışanlar %41,1'lik oran ile ilk sırayı almaktadır. Katılımcıların %89,4'ünün kurumlarındaki pozisyonu çalışandır.

Araştırmaya katılan mühendislerin proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmini düzeylerinin tespit edilebilmesi için değişkenleri ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerin ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar doğrultusunda araştırmaya katılan mühendislerin proaktif kişilik düzeyi 52.90, genel öz yeterlilik düzeyi 31.47, bireysel yaratıcılık düzeyi 62.99 ve iş tatmini düzeyi 78.97 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada Proaktif Kişilik, Genel Öz Yeterlilik, Bireysel Yaratıcılık ve İş Tatmini ölçek puanlarının birbirleri ile olan ilişkisini ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçek puanlarının korelasyon analizinden elde edilen bulgular doğrultusunda; Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ($r=0,502$) ve Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ($r=0,562$) arasında orta kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ve Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değerleri 0,05'ten küçüktür. ($0,000<0,05$). Elde edilen bulgulara dayanarak proaktif kişiliği yüksek olan mühendislerin, genel öz yeterlilik ve bireysel yaratıcılık düzeylerinin de aynı oranda yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre, araştırma hipotezlerinde yer alan **H₁** ve **H₂** hipotezleri kabul edilmiştir. Literatür incelendiğinde bu alanda yapılan pek çok araştırma da hipotezlerimizi destekler niteliktedir. Brown ve arkadaşları (2006), Akın (2014), Hsieh ve Huang (2014), Huang (2017), Li ve arkadaşları (2017), Bozbayındır ve Alev (2018), Er (2018), Peker (2018) ve Kalkan (2019) yaptıkları araştırmalarda proaktif kişilik ile öz yeterlilik inancı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca Kim ve arkadaşları (2009), Lee ve arkadaşları (2010), Chang ve Chen (2013), Jiang ve Gu (2015), Rahman ve arkadaşları (2015), Akgündüz ve arkadaşları (2017) da yaptıkları araştırmalarda proaktif kişilik ile

yaratıcılık (bireysel) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile İş Tatmini Ölçeği puanı ($r=0,235$) arasında çok zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile İçsel Tatmin alt boyutu puanı ($r=0,312$) arasında da zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fakat Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p=0,087$). Çünkü Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05'ten büyüktür. ($0,087>0,05$). Elde edilen bulgulara dayanarak proaktif kişiliği yüksek olan mühendislerden, aynı ölçüde iş tatmini verimliliği göstermeleri beklenmeyebilir. Bu sonuca göre, araştırma hipotezlerinde yer alan H_3 ve $H_{3,1}$ hipotezleri kabul edilmiş $H_{3,2}$ hipotezi ise reddedilmiştir. Literatür incelendiğinde Erdoğan ve Bauer (2005), Chan (2006), Zhang (2009), Chang ve arkadaşları (2010), Mohammadi (2016), Li ve arkadaşları (2017), Açar ve arkadaşları (2019) tarafından bu alanda yapılan pek çok araştırma da H_3 hipotezini destekler niteliktedir.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ($r=0,520$) arasında orta kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05'ten küçüktür. ($0,000<0,05$). Elde edilen bulgulara dayanarak genel öz yeterlilik düzeyi yüksek olan mühendislerin, bireysel yaratıcılık düzeylerinin de aynı oranda yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgular doğrultusunda, araştırma hipotezlerinde yer alan H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Literatür incelendiğinde Prabhu ve arkadaşları (2008), Rego ve arkadaşları (2012), Khalid ve Zubair (2014), Arslantürk (2015), Ulusoy (2015), Bakaç ve Özen (2016), Özkan (2017), Çamsarı (2019), Çöp ve Topçu (2019) ve Güler (2019) tarafından bu alanda yapılan birçok araştırma da hipotezi doğrular niteliktedir.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile İş Tatmini Ölçeği puanı ($r=0,233$) arasında çok zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile İçsel Tatmin alt boyutu puanı ($r=0,311$) arasında da zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fakat Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki tespit

edilememiştir ($p=0.093$). Çünkü Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değeri $0,05$ 'ten büyüktür. ($0,093>0,05$). Elde edilen bulgulara dayanarak genel öz yeterlilik düzeyi yüksek olan mühendislerden, aynı ölçüde iş tatmini verimliliği göstermeleri beklenmeyebilir. Bu sonuca göre, araştırma hipotezlerinde yer alan **H₅** ve **H_{5,1}** hipotezleri kabul edilmiş **H_{5,2}** hipotezi ise reddedilmiştir. Literatür incelendiğinde Meydan (2011), Lai ve Chen (2012), Borgogni ve arkadaşları (2013), Federici (2013), Gamsız ve arkadaşları (2013), Biçkes ve arkadaşları (2014), Durmuş (2015), Park ve arkadaşları (2015), Orhan ve Komşu (2016) tarafından bu alanda yapılan birçok araştırma da **H₅** hipotezini destekler niteliktedir.

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ile İş Tatmini Ölçeği puanı ($r=0,284$) ve İçsel Tatmin alt boyutu puanı ($r=0,351$) arasında zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ile Dışsal Tatmin alt boyut puanı ($r=0,163$) arasında da çok zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanı ile İş Tatmini Ölçeği puanı, İçsel Tatmin alt boyut puanı ve Dışsal Tatmin alt boyut puanları arasındaki anlamlılık düzeyini belirten p değerleri $0,05$ 'ten küçüktür. ($0,000$ ve $0,012<0,05$). Bu sonuca göre, araştırma hipotezlerinde yer alan **H₆**, **H_{6,1}** ve **H_{6,2}** hipotezleri kabul edilmiştir. Literatür incelendiğinde İmamoğlu ve arkadaşları (2004), Aschenbrener ve arkadaşları (2007), Robinson ve Beesley (2010), Mishra ve Shukla (2012), Taherkhani (2015), Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs (2016) tarafından bu alanda yapılan birçok araştırma da hipotezi doğrular niteliktedir.

Araştırmada Genel Öz Yeterlilik, Bireysel Yaratıcılık ve İş Tatmini ölçek puanlarının, Proaktif Kişilik Ölçeği puanlarından etkilenmesinin tespiti için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanlarının, Proaktif Kişilik Ölçeği puanlarından etkilenmesinin testi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Proaktif Kişilik Ölçeği puanları, Genel Öz Yeterlilik puanını pozitif yönde etkilemektedir. Proaktif Kişilik puanındaki bir birimlik değişiklik, Genel Öz Yeterlilik puanında $0,323$ birimlik değişime neden olmaktadır. Genel Öz Yeterlilik puanındaki değişimin $\%25,2$ 'si Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile açıklanabilmektedir.

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği puanlarının, Proaktif Kişilik Ölçeği puanlarından etkilenmesinin testi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Proaktif Kişilik Ölçeği

puanları, Bireysel Yaratıcılık puanını pozitif yönde etkilemektedir. Proaktif Kişilik puanındaki bir birimlik değişiklik, Bireysel Yaratıcılık puanında 0,578 birimlik değişime neden olmaktadır. Bireysel Yaratıcılık puanındaki değişimin %31,6'sı Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile açıklanabilmektedir.

İş Tatmini Ölçeği puanlarının, Proaktif Kişilik Ölçeği puanlarından etkilenmesinin testi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Proaktif Kişilik Ölçeği puanları, İş Tatmini puanını pozitif yönde etkilemektedir. Proaktif Kişilik puanındaki bir birimlik değişiklik, İş Tatmini puanında 0,344 birimlik değişime neden olmaktadır. İş Tatmini puanındaki değişimin %5,5'i Proaktif Kişilik Ölçeği puanı ile açıklanabilmektedir.

Araştırmada ölçek puanlarının, demografik değişkenlere göre nasıl değişiklik gösterdiğinin tespit edilmesi için parametrik testler kullanılmıştır. Parametrik testlerden iki grubun karşılaştırılmasında t testinden yararlanılırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise ANOVA (tek yönlü varyans analizi) testinden yararlanılmıştır. ANOVA testi sonucunda, istatistiksel açıdan fark bulunan grupların hangi gruplar olduğunun belirlenmesi amacıyla varyans homojenliği koşulunda Tukey testi, varyansın homojen olmaması durumunda Tamhane's T2 testi esas alınmıştır. Bu verilerin karşılaştırılması amacıyla homojen varyans için Scheffe ve LSD testi, homojen olmayan varyans için ise Games-Howell testi kontrol amaçlı kullanılmıştır. Yapılan analiz doğrultusunda, elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir:

- Katılımcıların cinsiyet grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yani araştırmacı mühendislerin erkek ya da kadın olması, onların proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmin düzeylerinde herhangi bir farklılık yaratmamaktadır.
- Katılımcıların yaş grupları arasında Dışsal Tatmin alt boyutu bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, 25 yaş ve altı gruptakilerin Dışsal Tatmin alt boyut puanları (35,17) en yüksektir.
- Katılımcıların medeni durum grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yani araştırmacı mühendislerin evli ya da bekâr olması, onların proaktif kişilik, genel öz

yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmin düzeyleri üzerinde herhangi bir farklılık yaratmamaktadır.

- Katılımcıların öğrenim durumu grupları arasında Dışsal Tatmin alt boyutu bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, lisans mezunlarının Dışsal Tatmin alt boyut puanları (32,20) yüksek lisans mezunlarından (29,68) daha yüksektir. Ayrıca, katılımcıların öğrenim durumu grupları arasında İş Tatmini Ölçeği bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, lisans mezunlarının İş Tatmini ölçek puanları (81,37) yüksek lisans mezunlarından (77,48) daha yüksektir.
- Katılımcıların mezun oldukları gruplar arasında Dışsal Tatmin alt boyutu bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, makine mühendislerinin dışsal tatmin alt boyut puanları (31,88) elektrik-elektronik mühendislerinden (29,10) daha yüksektir.
- Katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma durumu grupları arasında Dışsal Tatmin alt boyutu bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, 0-5 yıldır çalışanların Dışsal Tatmin alt boyut puanları (31,92) 6-10 yıl arası çalışanlardan (27,50) ve 16-20 yıl arası çalışanlardan (27,94) daha yüksektir. Ayrıca, katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma durumu grupları arasında İş Tatmini Ölçeği bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, 0-5 yıl arası çalışanların İş Tatmini ölçek puanları (80,75) 6-10 yıl arası çalışanlardan (74,05) daha yüksektir.
- Katılımcıların toplam çalışma süreleri arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Yani araştırmacı mühendislerin toplam çalışma süreleri, onların proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmin düzeylerinde herhangi bir farklılık yaratmamaktadır.
- Katılımcıların çalıştıkları pozisyon grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Yani araştırmacı mühendislerin yönetici ya da çalışan olması, onların proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmini düzeylerinde herhangi bir farklılık yaratmamaktadır.

Yapılan bu çalışma ile proaktif kişiliğin, özellikle tasarım yapan bireyler için kritik önemi olan yaratıcılığın, öz yeterlilik inancının ve işinden tatmin olma

duygusunun gelişmesine katkı sağladığı ortaya konulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular, TÜBİTAK SAGE’de araştırmacı kadroda görev yapan mühendislerin proaktif kişilik özelliğine sahip olmalarının öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmin düzeyleri üzerinde önemli etkiler yarattığı hipotezini doğrulamıştır. Yapılan analizler doğrultusunda, proaktif kişilik ile söz konusu değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olması literatürdeki diğer çalışmalarla uyumluluk göstermektedir.

Literatürde bu araştırmaya esas değişkenlerin bir ya da birkaçının, farklı sektörler bazında incelendiği birçok araştırma bulunmaktadır. Fakat proaktif kişilik literatüründe öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini değişkenlerinin tümünün dâhil edildiği bir çalışmaya daha önce rastlanılmamış olması, bu araştırmanın önemini açıkça ortaya koymaktadır. Ayrıca ilgili literatürde değişik sektörlerden farklı meslek gruplarının ele alınmış olması, araştırma ve geliştirmeden sorumlu meslek gruplarına çok fazla yer verilmediğini göstermektedir. O sebeple örneklemin tasarım yapan, yaptığı işte yaratıcılıklarını kullanması gereken, farklı mühendislik disiplinlerinden mezun olan, araştırma ve geliştirmeden sorumlu mühendislerden oluşturulması literatürdeki boşluğu doldurması açısından uygun olduğu düşünülmektedir. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde proaktif kişiliğin tutum ve davranışları etkileyen önemli bir değişken olması, kurum yöneticilerine birtakım sorumluluklar yüklemektedir. Öneri niteliğinde olabilecek bu sorumluluklardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Kurum yöneticilerinin proaktif kişilik özelliği taşıyan işgörenlerin gelişimini destekleyecek bir çalışma ortamı oluşturmaları, belirlenen hedeflere ulaşılması açısından büyük önem arz etmektedir. Çünkü proaktif kişiliğe sahip işgörenlerin bilgi ve yeteneklerinin doğru bir biçimde yönlendirilmesi öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini düzeylerinde artış yaşanmasını sağlayabilir.
- Proaktif kişilik özelliği taşıyan bireylerin sayısının artırılması için gerekli altyapının oluşturulması ve bu davranışa sahip olma özelliğinin işgörenler arasında özendirilmesi, kurumun stratejik hedeflerine ulaşılmasında hızlandırıcı bir etki yaratabilir.
- Araştırmada 25 yaş ve altı gruptakilerin dışsal tatminlerinin, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yani diğer yaş grupları;

amirlerinin emrindeki kişilere yaklaşımından ve karar almadaki becerisinden, verilen kararların uygulanabilmesi açısından, iş içinde terfi imkânına sahip olunabilmesi bakımından, iş arkadaşları ile sağlıklı iletişim kurabilmek ve sorumluluğu üstlenilen işin karşılığında takdir edilebilmeleri yönünden 25 yaş ve altındakilere göre kendilerini daha az tatminkâr hissetmektedirler. Kurum yöneticileri, bu konuda düzeltici birtakım tedbirler alarak diğer yaş grubundaki işgörenlerin de dışsal tatminlerinin yüksek olmasını sağlayabilir.

- Araştırmada lisans mezunlarının iş tatminlerinin, yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Normal koşullarda gerçekleşmesi beklenen şey, eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmininde de bir artışın yaşanmasıdır. Çünkü işgörenin eğitim seviyesi yükseldikçe ücret, terfi ve iş imkânı konusunda daha avantajlı şartlara sahip olunacağı beklentisi hâkimdir. Fakat alanında yeterli derecede eğitime sahip her işgörenin uygun pozisyonlara yerleşmesi veya hak ettiğini düşündüğü ücreti alma imkânı, ne yazık ki bazı durumlarda geçerli olmayabilir (Güngör, 2019). Burris (1983)'e göre işgörenin sahip olduğu eğitim işin gerektirdiğinden çok daha yüksekse kişinin kendini daha nitelikli görmesine bağlı olarak iş tatminsizliğinin yaşanması en muhtemel sonuçlardan biri olacaktır. Bu kapsamda yönetimden sorumlu kişiler, yüksek lisans mezunlarının iş tatmininin düşük olma nedenlerini araştırarak gerekli tedbirleri almalıdırlar.

- Araştırmada elektrik elektronik mühendislerinin dışsal tatminlerinin, makine mühendislerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Kurum yöneticileri bu konuda düzeltici birtakım tedbirler alarak elektrik elektronik mühendislerinin dışsal tatminlerinin daha yüksek olmasını sağlayabilirler.

- Araştırmada 0-5 yıl arası çalışanların iş tatminlerinin, 6-10 yıl arası çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde işe yeni başlayan işgörenlerin, becerilerini yeni yeni sergileyebilme imkânına sahip olmalarından dolayı diğer işgörelere göre işlerinden daha fazla tatmin duydukları, buna karşılık zaman ilerledikçe gösterilen çabanın karşılıksız kaldığı düşüncesi ile iş tatmininde düşüşlerin yaşandığı ve artan yaşa ve iş tecrübesine bağlı olarak mesleğinde daha kıdemli olanların iş tatminlerinin tekrar arttığına dair verilere rastlanabilmektedir (Davis, 1984; Lee ve Wilbur, 1985; Glenn vd., 1977). Bu

kapsamda kurum yöneticileri, 6-10 yıl arası çalışanların iř tatmininin dūřuk olma nedenlerini araştırarak gerekli tedbirleri almalıdırlar.

Yapılan bu araştırma, savunma sanayii alanında hizmet veren tek bir kurumun bulgularını içermektedir. İlerleyen zamanlarda, savunma sektöründe faaliyet gösteren diğer kurumlar arasında karşılaştırma yapan ya da bu sektör dışında hizmet veren kurumların da değerlendirilebileceği farklı araştırmalara da yer verilebilir.



KAYNAKÇA

Abacı, Ceyda, *Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminine Etkisinde Cam Tavanın Aracılık Rolü: Beyaz Yakalı Kadınlar Üzerine Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019.

Acuner, Taner, Baki, Birdoğan, Cengiz, Ekrem, “Yaratıcı Örgüt Kültürü Faktörlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Trabzon Yurdu Müdürlüğü Örneği”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 2004, s. 325-338.

Açar, Osman, Uçan, Fatih, Avcı, Salih Börteçine, “Politik Becerinin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü”, *Hoca Ahmet Yesevi 2. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi*, Erzurum, 2019, s. 674-686.

Akan, Melda, *Yeni Girişimlerde (Startup) ve Kurumsal Şirketlerde Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yaratıcılık Üzerine Etkisinde İçedönüklüğün/Dışadönüklüğün Düzenleyici Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Akat, İlter, Budak, Gönül, Budak, Gülay, *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, 4. Baskı, İzmir, 2002.

Akbulut, Nihal Çetin, *Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Akçakanat, Tahsin, Uzunbacak, Hasan Hüseyin, “Proaktif Kişiliğin Politik Beceri Üzerine Etkisi”, *Business Management Studies: An International Journal*, Cilt 5, Sayı 3, 2017, s. 786-807.

Akgündüz, Yılmaz, Alkan, Ceylan, Gök, Özge Adan, “Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work”, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. 34, 2018, p. 105-114.

Akgündüz, Yılmaz, Gök, Özge Adan, Alkan, Ceylan, “Örgütsel Destek Algısı, İş Stresi, İşin Anlamlılığı ve Proaktif Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Yaratıcılığına Etkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel Çalışanlarında Uygulama”, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 1, 2017, s. 50-68.

Akın, Ahmet, Abacı, Ramazan, Kaya, Mehmet, Arıcı, Neslihan, “Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği”, *Paper Presented at the ICES11 International Conference on Educational Sciences*, Cyprus, 2011, s. 22-25.

Akın, Ahmet, Özcan, Neslihan Arıcı, “Short Turkish Version of Proactive Scale: A Study of Validity and Reliability”, *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*, Vol. 5, No. 1, 2015, p. 165-172.

Akın, Mahmut, “Personeli Güçlendirme Algılaması, Örgüt İklimi Algılaması ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Örgüt Düzeyinde Yaratıcı Çıktılar Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkileri”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 2, Sayı 29, 2010, s. 211-238.

Akın, Uğur, “Okul Müdürlerinin İnisiyatif Alma Düzeyleri ile Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 20, Sayı 2, 2014, s. 125-149.

Akıncı, Zeki, “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 4, 2002, s. 1-25.

Akman, Zehra, *Belediye Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma: Erzincan Belediyesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, 2018.

Aktaş, Işıl, *Teacher Efficacy of Pre-Service Teachers in Abant İzzet Baysal University in Turkey*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, The Faculty of the Graduate Collage at the University of Nebraska, Nebraska, 2003.

Alallo, Hassan Akbar Radha, *İşletmelerde İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatminine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018.

Algan, Celale Esra, *Özel Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Eğitimde Bilgi Teknolojileri Kullanımı Öz-Yeterlilikleri ve Derslerinde Bilgi Teknolojilerinden Yararlanma Durumları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Altın, Beril, *İlköğretimde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarıyla Yaratıcılıkları İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Altunışık, Remzi, Coşkun, Recai, Bayraktaroğlu, Serkan, Yıldırım, Engin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitabevi, 7. Basım, İstanbul, 2012.

Amabile, Teresa M., Conti, Regina, Coon, Heather, Lazenby, Jeffrey, Herron, Michael, “Assessing the Work Environment for Creativity”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 5, 1996, p. 1154-1184.

Amabile, Teresa M., Barsade, Sigal G., Mueller, Jennifer S., Staw, Barry M., “Affect and Creativity at Work”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 50, No. 3, 2005, p. 367-403.

Arslantürk, Esin Bengü, *Çalışanlarda Öz Yetkinlik İnancı ve Yaratıcı İş Davranışı: Ar-Ge Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Arthur, Michael B., Khapova, Svetlana N., Wilderom, Celeste P. M., “Career Success in a Boundaryless Career World”, *Journal of Organizational Behavior*, No. 26, 2005, p. 177-202.

Asar, İlknur, *Lisansüstü Öğrencilerin Kişilik Yapılarıyla Bireysel Sosyal Sorumluluk Bilinçleri Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük, 2017.

Aschenbrener, Mollie, Terry, Robert, Torres, Robert, Smith, Amy, “Assessment of Creativity and Job Satisfaction of Second Year Agricultural Education Teachers”, *Proceedings of the 2007 AAEE Research Conference*, 2007, s. 55-65.

Ashford, Susan J., Black, J. Stewart, “Proactivity During Organizational Entry: The Role of Desire for Control”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 2, 1996, p. 199-214.

Aslan, Selçuk, “Kişilik Huy ve Psikopatoloji”, *Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1-2, 2008, s. 7-18.

Aşık, Nuran Akşit, “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı 467, 2010, s. 31-51.

Ateş, Aykut, *Güzel Sanatlar Eğitimi Öğrencilerinin Öğretmen Öz Yeterlik İnançlarının Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2014.

Ay, Deniz, *Öğretmenlerin Kişilerarası Öz Yeterlikleri ve İnförmel İletişimleri: Bir Karma Yöntem Çalışması (Tokat İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 2016.

Ayaydın, Çiğdem İnce, *İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane, 2012.

Aybatan, Kemal, *Çalışanların Proaktif Kişilik Özellikleri ile Duygu Yönetimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018.

Aypay, Ayşe, “Genel Öz Yeterlik Ölçeği’nin (GÖYÖ) Türkçe’ye Uyarlama Çalışması”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, 2010, s. 113-131.

Bağrıyanık, Eda Ümran, *Sanal Zorbalığa Maruz Kalmanın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray, 2019.

Bakaç, Ebru, Özen, Raşit, “Öğretmen Adaylarının Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı Dersine Yönelik Tutumları, Yaratıcılık Algıları ve Öz Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, 2016, s. 41-61.

Bakan, İsmail, Büyükbeşe, Tuba, *Yaratıcılık ve Yaratıcılık Yönetimi Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar* içinde, düz. İsmail Bakan, Beta Yayınları, İstanbul, 2011.

Bakırcı, Muhammet Mustafa, *Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Yaratıcılık İlişkisi: İstanbul'da Otelcilik Sektörü Çalışanları Üzerine Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Bakker, Arnold B., Tims, Maria, Derks, Daantje, “Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement”, *Human Relations*, Vol. 65, No. 10, 2012, p. 1359-1378.

Balay, Refik, “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 43, Sayı 1, 2010, s. 41-78.

Baloğlu, Cezmi, *Sınıf Öğretmenlerinin İnançları ile Örgütsel Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Kütahya Merkez İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2020.

Bandura, Albert, *Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies* Self-Efficacy in Changing Societies içinde, düz. Albert Bandura, Cambridge University Press, USA, 1995.

Bandura, Albert, “Human Agency in Social Cognitive Theory”, *American Psychologist*, Vol. 44, No. 9, 1989, p. 1175-1184.

Bandura, Albert, *Self-Efficacy Encyclopedia of Human Behavior* içinde, düz. V. S. Ramachandran, Academic Press, 1994.

Bandura, Albert, “Self-Efficacy Determinants of Anticipated Fears and Calamities”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 45, No. 2, 1983, p. 464-469.

Bandura, Albert, “Self-Efficacy Mechanism in Human Agency”, *American Psychologist*, Vol. 37, No. 2, 1982, p. 122-147.

Bandura, Albert, “Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, 1977, p. 191-215.

Başaran, İbrahim Ethem, *Örgütsel Davranış - İnsanın Üretim Gücü*, Gül Yayınevi, Ankara, 1991.

Baştemur, Yakup, *İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2006.

Bateman, Thomas S., Crant, J. Michael, “The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14, 1993, p. 103-118.

Baycan, Aslı, *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, Unpublished Master's Thesis, Bogaziçi University, Institute of Social Sciences, İstanbul, 1985.

Bayram, Nuran, *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2009.

Becherer, Richard C., Maurer, John G., “The Proactive Personality Disposition and Entrepreneurial Behavior among Small Company Presidents”, *Journal of Small Business Management*, Vol. 37, No. 1, 1999, p. 28-36.

Biçen, Emine, *Yaratıcılık ve Yenilik Yönetiminde Örgütsel Yapı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2019.

Biçkes, Durdu Mehmet, Yılmaz, Celal, Demirtaş, Özgür, Uğur, Ayşegül, “Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 2014, s. 97-121.

Borgogni, Laura, Russo, Silvia Dello, Miraglia, Mariella, Vecchione, Michele, “The Role of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Absences From Work”, *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee/European Review of Applied Psychology*, Vol. 63, 2013, p. 129-136.

Boyar, Ender, Güngörmüş, Ali Haydar, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Proaktif Kişilik Özelliklerinin, Kariyer Memnuniyeti İle UFRS’ ye Bakış Açıkları ve Bilgi Düzeyleri Üzerine Etkisi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Cilt 2, Sayı 70, 2016, s. 55-66.

Bozbayındır, Fatih, Alev, Sedat, “Öğretmenlerin Öz Yeterlilik, Proaktif Kişilik ve Değişime Açıklık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2, 2018, s. 293-311.

Bozkurt, Öznur, Bozkurt, İlhan, “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, 2008, s. 1-18.

Britner, Shari L., Pajares, Frank, “Sources of Science Self-Efficacy Beliefs of Middle School Students”, *Journal of Research in Science Teaching*, Vol. 43, No. 5, 2006, p. 485-499.

Brown, Douglas J., Cober, Richard T., Kane, Kevin, Levy, Paul E., Shalhoop, Jarrett, “Proactive Personality and the Successful Job Search: A Field Investigation With College Graduates”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 3, 2006, p. 717-726.

Burriss, Val, “The Social and Political Consequences of Overeducation”, *American Sociological Review*, Vol. 48, No. 4, 1983, p. 454-467.

Büyüköztürk, Şener, “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı 32, 2002, s. 470-483.

Büyükyılmaz, Ozan, Vargün, Hakan, Uygurtürk, Hasan, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Bağlılık ve İş Tatmini Seviyelerinin Demografik Faktörler

Açısından Analizi”, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, 2019, s. 27-42.

Campbell, Donald J., “The Proactive Employee: Managing Workplace Initiative”, *Academy of Management Executive*, Vol. 14, No. 3, 2000, p. 52-66.

Chan, David, “Interactive Effects of Situational Judgment Effectiveness and Proactive Personality on Work Perceptions and Work Outcomes”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 2, 2006, p. 475-481.

Chang, Y. H., Li, H. H., Wu, C. M., Wang, P. C., “The Influence of Personality Traits on Nurses Job Satisfaction in Taiwan”, *International Nursing Review*, Vol. 57, 2010, p. 478-474.

Chang, Yu Yu, Chen, Ming Huei, “Innovative Cognitive Style, Proactive Personality and Employee Creativity: The Moderating Effects of Work Discretion and Time Pressure”, *Proceedings of PICMET '13: Technology Management for Emerging Technologies*, 2013, p. 1521-1534.

Cinnioğlu, Hasan, *Etkileşimci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Hizmetkar Liderlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2018.

Claes, Rita, Beheydt, Colin, Lemmens, Björn, “Unidimensionality of Abbreviated Proactive Personality Scales Across Cultures”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 54, No. 4, 2005, p. 476-489.

Collins English Dictionary, HarperCollins, 7. Basım, 2005.

Covey, Stephen R., *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı*, çev. Osman Deniz Tekin ve Filiz Nayır Deniz Tekin, Varlık Yayınları, İstanbul, 2015.

Covey, Stephen R., *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı*, çev. Osman Deniz Tekin ve Filiz Nayır Deniz Tekin, Varlık Yayınları, İstanbul, 2011.

Crant, J. Michael, “Proactive Behavior in Organizations”, *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 2000, p. 435-462.

Crant, J. Michael, “The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, No. 4, 1995, p. 532-537.

Crant, J. Michael, “The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial Intentions”, *Journal of Small Business Management*, Vol. 34, No. 3, 1996, p. 42-49.

Crant, Michael, Bateman, Thomas S., “Charismatic Leadership Viewed From Above: The Impact of Proactive Personality”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, No. 1, 2000, p. 63-75.

Çakır, Mehtap, *İş Adamlarının Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Potansiyeli Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2018.

Çalık, Abdurrahman, *Nepotizmin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2016.

Çamsarı, Anıl, *İşletmelerde Mobbing'in Çalışanların Öz Yeterlilik Algıları ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerine Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019.

Çavuş, Mustafa Fedai, *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006.

Çelik, Eyüp, Topçuoğlu, Pınar, "Proaktif Kişiliğin Öznel Zindelik ile Merak Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisi", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 3, 2017, s. 1221-1240.

Çiftiyıldız, Kemal, *İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara ISO 500 Firma Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2015.

Çini, Pakize Esra, *Yönetici ve Çalışanların Proaktif Kişilik Özellikleri ve İlişkisel Bağımlı Benlik Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.

Çolak, Tuğçe, *Yöneticilerin ve Sınıf Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Algıları ve Empati Algıları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017.

Çöp, Serdar, Topçu, Murat, "Öz Yeterliliğin Yaratıcı Kişilik Üzerine Etkisinde, Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü: İstanbul'daki 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 3, 2019, s. 2354-2370.

Davis, Keith, *İşletmede İnsan Davranışı*, çev. Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1984.

DeCarlo, Lawrence T., "On the Meaning and Use of Kurtosis", *Psychological Methods*, Vol. 2, No. 3, 1997, p. 292-307.

Deluga, Ronald J., "American Presidential Proactivity, Charismatic Leadership and Rated Performance", *Leadership Quarterly*, Vol. 9, No. 3, 1998, p. 265-291.

Demir, Cennet, *Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 2012.

Demirer, Kazım, *Çalışanlarda Güç Mesafesine Bağlı Olarak Prosedür Adaleti Algısı ve Yönetici Tatmini, İş Arkadaşlarından Tatmin, İş Tatminine İlişkin İskenderun'da Öğretmenler Üzerine Yapılan Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye, 2018.

Dil, Meltem, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2005.

Dinler, Cemile, *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi İş Özellikleri Kuramı Yaklaşımı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2019.

Doğan, Ömer, *Farkı Fark Etmek İçin Analitik, Kreatif ve Proaktif Düşünme*, Mavi Çatı Yayınları, İstanbul, 2018.

Doğaner, E. Aysan, *Girişimcilik Okulu*, Kural Dışı Yayıncılık, 2. Basım, İstanbul, 2014.

Doğar, Nizamettin, “Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 4, 2016, s. 1237-1247.

Dubrin, Andrew J., *Proactive Personality and Behavior for Individual and Organizational Productivity*, düz. Cary L. Cooper, Edward Elgar, USA, 2013.

Durmuş, Aysemin, *Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlikleri ile İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2015.

Düren, Ayşe Zeynep, *2000'li Yıllarda Yönetim*, Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul, 2000.

Eğimli, Ayşen Temel, “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 23, Sayı 3, 2009, s. 35-52.

Ekvall, Göran, Ryhammar, Lars, “The Creative Climate: Its Determinants and Effects at a Swedish University”, *Creative Research Journal*, Vol. 12, No. 4, 1999, p. 303-310.

Er, Nazen, *İlkokul Öğretmenlerinde Öz Yeterliğin Yordayıcıları Olarak Psikolojik Dayanıklılık ve Proaktif Kişilik Özellikleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2018.

Eraslan, Hasan, *İşletmelerde Dağıtımsal Adaletin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Seramik Sektöründe Bir Uygulama)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 2018.

Erdoğan, Berrin, Bauer, Talya N., “Enhancing Career Benefits of Employee Proactive Personality: The Role of Fit with Jobs and Organizations”, *Personal Psychology*, Vol. 58, No. 4, 2005, p. 859-891.

Erdoğan, İlhan, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1996.

Erdoğan, İlhan, *İşletmelerde Davranış*, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul, 1994.

Erdoğan, M. Yüksel, “Yaratıcılık ile Öğretmen Davranışları ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 17, 2006, s. 95-106.

Erkoç, İdil Çağır, *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Eroğlu, Feyzullah, *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları, 15. Baskı, İstanbul, 2017.

Ersen, Haldun, *Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi*, Alfa Yayınevi, İstanbul, 1997.

Erten, Müge, *Bağımsız Denetçilerde Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Algılanan İş Yükünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018.

Evers, Will J. G., Brouwers, Andre, Tomic, Welko, “Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers Beliefs When Implementing an Innovative Educational System in the Netherlands”, *British Journal of Educational Psychology*, Vol. 72, 2002, p. 227-243.

Fay, Doris, Frese, Michael, “The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies”, *Human Performance*, Vol. 14, No. 1, 2001, p. 97-124.

Federici, Roger A., “Principals Self-Efficacy: Relations with Job Autonomy, Job Satisfaction and Contextual Constraints”, *Eur J Psychol Educ*, Vol. 28, 2013, p. 73-86.

Fuller, Jerry Bryan, Hester, Kim, Cox, Susie S., “Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator”, *Journal of Managerial Issues*, Vol. 22, No. 1, 2010, p. 35-51.

Gamsız, Şefika, Yazıcı, Hikmet, Altun, Fatma, “Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlilik ve İş Doyumu”, *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Cilt 8, Sayı 8, 2013, s. 1475-1488.

Genç, Nurullah, *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2007.

Gerçek, Alper, *Genel Öz Yeterlik ve Çatışma Yönetim Tarzı İlişkisi: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya, 2018.

Gerekan, Rabia, *Akademisyen Bakış Açısıyla İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişki: Batman Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman, 2019.

Giebels, Ellen, Reuver, Renee S.M. de, Rispens, Sonja, Ufkes, Elze G., “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*, Vol. 52, No. 3, 2016, p. 320-341.

Glenn, Norval D., Taylor, Patricia A., Weaver, Charles N., “Age and Job Satisfaction Among Males and Females: A Multivariate, Multisurvey Study”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, No. 2, 1977, p. 189-193.

Gow, George, “Understanding and Teaching Creativity”, *Tech Directions*, Vol. 59, No. 6, 2000, p. 32-34.

Göktaş, Bora, “Sosyal Biliş Teorisi ve Pazarlama Disiplininde Kullanımına Dair Örnekler”, *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, 2018, s. 359-381.

Görmüş, İbrahim, *Türk Sigorta Şirketlerinde Çalışanların Proaktif Kişilik Özelliklerinin Bağlamsal, Görev Performanslarına ve Yenilikçi Davranışa Etkisinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Gözener, Evrim, Sayın, Simge, “Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, *Eğitim Dergisi*, Sayı 16, 2007, s. 1-20.

Groeneveld, Richard A., Meeden, Glen, “Measuring Skewness and Kurtosis”, *Journal of the Royal Statistical Society*, Vol. 33, No. 4, 1984, p. 391-399.

Gu, Qinxuan, Tang, Thomas Li-Ping, Jiang, Wan, “Does Moral Leadership Enhance Employee Creativity? Employee Identification with Leader and Leader-Member Exchange (LMX) in the Chinese Context”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 126, No. 3, 2015, p. 513-529.

Gupta, Vishal K., Bhawe, Nachiket M., “The Influence of Proactive Personality and Stereotype Threat on Women’s Entrepreneurial Intentions”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 13, No. 4, 2007, p. 73-85.

Güler, Gizem Ezgi, *Çalışanların Bilişim Teknolojilerine Yönelik Öz Yeterlik Algısının Bireysel Yaratıcılık Algısı Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Gülmez, Turgay, *Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının İnternet Özyeterlik Düzeyleri ile Bilgi Okuryazarlık Özyeterlikleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2015.

Gümüşsuyu, Çağdaş, *Örgütsel Yaratıcılık Kültürü: Bir İktisadi Devlet Teşekkülünde Örnek Olay Çalışması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004.

Günaydın, Özge Elmas, *Müşteri Odaklılık, İş Tatmini ve Görev Performansının Hizmet Telaflı Performansı Üzerindeki Etkisi: Dış Ticaret Departmanı Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2018.

Günaydın, Umut, *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Bireysel Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2017.

Gündoğan, Tamer, *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.

Güner, Ahmet Reşat, *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2007.

Güngör, Coşkun, *Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik Alguları ile Mesleki Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun, 2019.

Güngör, Mehtap, *Duygusal Zekânın Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Gür, Durali, *Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kütahya Şeker Fabrikası Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2006.

Gürbüz, Sait, Şahin, Faruk, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.

Gürbüz, Sait, Yüksel, Murad, "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 2008, s. 174-190.

Gürgen, Elif Tekin, "Müzik Eğitiminde Yaratıcılığı Geliştiren Yöntem ve Yaklaşımlar", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 12, 2006, s. 81-93.

Gürgen, Elif Tekin, Bilen, Sermin, "Müzik Alan Derslerinin Müzik Öğretmeni Adaylarının Yaratıcı Düşünme Becerileri Üzerindeki Etkileri", *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 3, 2005, s. 325-338.

Hackman, Richard, Oldham, Greg R., "Development of the Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, No. 2, 1975, p. 59-170.

Hodges, Charles B., Murphy, Pamela F., “Sources of Self-Efficacy Beliefs of Students in a Technology-Intensive Asynchronous College Algebra Course”, *Internet and Higher Education*, Vol. 12, 2009, p. 93-97.

Holladay, Courtney L., Quinones, Miguel A., “Practice Variability and Transfer of Training: The Role of Self-Efficacy Generality”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 6, 2003, p. 1094-1103.

Hopkins, Kenneth D., Weeks, Douglas L., “Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting”, *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 50, 1990, p. 717-729.

Hornby, Albert Sydney, *Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English*, Oxford University Press, 7. Baskı, ABD, 2005.

Hornng, Jeou Shyan, Tsai, Chang Yen, Yang, Ting Chi, Liu, Chih Hsing, Hu, Da Chian, “Exploring the Relationship Between Proactive Personality, Work Environment and Employee Creativity Among Tourism and Hospitality Employees”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 54, 2016, p. 25-34.

Horzum, Mehmet Barış, Ayas, Tuncay, Padır, Mehmet Ali, “Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması”, *Sakarya University Journal of Education*, Cilt 7, Sayı 2, 2017, s. 398-408.

Hoy, Wayne K., Woolfolk, Anita E., “Teachers Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools”, *The Elementary School Journal*, Vol. 93, No. 4, 1993, p. 355-372.

Hsieh, Hui Hsien, Huang, Jie Tsuen, “The Effects of Socioeconomic Status and Proactive Personality on Career Decision Self-Efficacy”, *The Career Development Quarterly*, Vol. 62, 2014, p. 29-43.

Huang, Jiatao, “The Relationship Between Employee Psychological Empowerment and Proactive Behavior: Self-Efficacy as Mediator”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 45, No. 7, 2017, p. 1157-1166.

İmamoğlu, Salih Zeki, Keskin, Halit, Erat, Serhat, “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, 2004, s. 167-176.

İnandı, Yusuf, Tunç, Binalı, Gündüz, Bülent, “Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Algıları ile Çatışmayı Çözme Stratejileri Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 19, Sayı 2, 2013, s. 275-294.

İraz, Rıfat, *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve Kobiler*, Çizgi Kitabevi, Konya, 2005.

Jiang, Wan, Gu, Qinxuan, “A Moderated Mediation Examination of Proactive Personality on Employee Creativity”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 28, No. 3, 2015, p. 393-410.

Kalaycı, Fatma Tatlı, *Algılanan Kurumsal İtibarın İş Tatmini, Görev Performansı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*,

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2019.

Kale, Emine, “Proaktif Kişilik ve Kontrol Odağının, Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi”, *Journal of Tourism Theory and Research*, Cilt 5, Sayı 2, 2019, s. 144-154.

Kalischuk, Ruth Grant, Thorpe, Karran, “Thinking Creatively: From Nursing Education to Practice”, *The Journal of Continuing Education in Nursing*, Vol. 33, No. 4, 2002, p. 155-163.

Kalkan, Handan, *Resmi ve Özel Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Proaktif Davranış Sergileme Düzeyleri ile Özyeterlik Alguları Arasındaki İlişkinin Analizi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya, 2019.

Kalkızoğlu, Songül, *Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Perakende Sektörü ve Sanal Örgüt Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2018.

Kanbur, Engin, *Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2015.

Kanbur, Engin, Özyer, Kubilay, “Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performanslarına Etkisi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, 2016, s. 264-275.

Karaalioglu, Zeynep Fatma, *Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Karacabey, Mehmet Fatih, *Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Alguları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, 2011.

Karadal, Hikmet, *Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 1999.

Karakuş, İsmail, *Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnançları ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2017.

Karasar, Niyazi, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2012.

Kardaş, Sümeyye, **Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018.

Karşlı, Hasan Oğuzhan, **Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkinin Proaktif Kişilik Boyutu Açısından İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018.

Kavak, Bilge, **Örgütsel Sinizm ile İş Tatmini Arasındaki İlişki**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak, 2019.

Kayalar, Murat, Ömürbek, Nuri, “Girişimci Adaylarının Risk Almaya Yatkınlık Özelliğinin Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, 2007, s. 185-200.

Kaygın, Erdoğan, Kosa, Gözde, **Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış**, Eğitim Yayınevi, Konya, 2019.

Kerse, Gökhan, **Personel Güçlendirme ile Bireyin Yaratıcılık Algısı Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2013.

Keser, Aşkın, **Çalışma Yaşamında Motivasyon**, Alfa Aktüel Yayıncılık, İstanbul, 2006.

Keser, Aşkın, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 4, 2005, s. 77-95.

Khalid, Saadia, Zubair, Aisha, “Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Creativity Among Employees of Advertising Agencies”, **Pakistan Journal of Psychological Research**, Vol. 29, No. 2, 2014, p. 203-221.

Kim, Tae Yeol, Hon, Alice H. Y., Lee, Deog Ro, “Proactive Personality and Employee Creativity: The Effects of Job Creativity Requirement and Supervisor Support for Creativity”, **Creativity Research Journal**, Vol. 22, No. 1, 2010, p. 37-45.

Kim, Tae Yeol, Hon, Alice H. Y., Crant, J. Michael, “Proactive Personality, Employee Creativity and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study”, **J Bus Psychol**, Vol. 24, 2009, p. 93-103.

Kırel, Çiğdem, “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 28, Sayı 2, 1999, s. 115-136.

Kolcu, Remziye, **Girişimcilik ve Kişilik Özellikleri: Geleneksel ve Sosyal Girişimcilerin Kişilik Özellikleri Arasındaki Farklara İlişkin Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018.

Konaklıoğlu, Ece, Kızanlıklılı, M. Murat, “Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, 2011, s. 72-92.

Koustelios, Athanasios D, “Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers”, *The International Journal of Educational Management*, Vol. 15, No. 7, 2001, p. 354-358.

Köksal, Halil Kubilay, *Okul Psikolojik Danışmanlarının Özel Eğitim Öz Yeterlik Alguları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki: Mersin İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2019.

Köroğlu, Özlem, “Meslek Seçimi ile İlgili Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2, 2014, s. 137-157.

Kuhak, Cafer, *Kamu ve Özel Bankaların Uygulamış Olduğu Performans Değerlendirme Sistemlerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tunceli, 2019.

Kurbanoglu, Serap, “Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi”, *Bilgi Dünyası*, Cilt 5, Sayı 2, 2004, s. 137-152.

Kurt, Dilek, Gençtanırım, Evrim, Çetinkaya, Yıldız, *Kişilik Kuramları*, Pegem Akademi, Ankara, 2017.

Küçük, Sibel, *Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Lai, Ming Cheng, Chen, Yen Chun, “Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance”, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3, No. 4, 2012, p. 387-391.

Lau, Victor P., Shaffer, Margaret A., “Career Success: The Effects of Personality”, *Career Development International*, Vol. 4, No. 4, 1999, p. 225-230.

Lee, Raymond, Wilbur, Elizabeth R., “Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis”, *Human Relations*, Vol. 38, No. 8, 1985, p. 781-791.

Li, Mingjun, Liu, Ya, Liu, Lu, Wang, Zhenhong, “Proactive Personality and Innovative Work Behavior: the Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers”, *Curr Psychol*, Vol. 36, 2017, p. 697-706.

Li, Mingjun, Wang, Zhenhong, Gao, Jie, You, Xuqun, “Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers”, *Curr Psychol*, Vol. 36, No. 1, 2017, p. 48-55.

Li, Ning, Crant, J. Michael, Liang, Jian, “The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95, No. 2, 2010, p. 395-404.

Lumpkin, G. T., Dess, Gregory G., “Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance”, *Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 1, 1996, p. 135-172.

Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, McGraw - Hill/Irvin, 12. Baskı, New York, 2011.

Major, Debra A., Turner, Jonathan E., Fletcher, Thomas D., “Linking Proactive Personality and the Big Five to Motivation to Learn and Development Activity”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 4, 2006, p. 927-935.

Mammadova, İlahı, *İş Tatmini*, Sokak Kitapları Yayınları, İstanbul, 2013.

Marşap, Akın, *Yaratıcı Liderlik*, Öncü Kitapları, Ankara, 1999.

Meriç, Çağla, *İlkokullarda Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yaratıcılık İlişkisinin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Dayalı Olarak Değerlendirilmesi: Balıkesir İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 2018.

Meydan, Cem Harun, “İş Tatmini ve Öz Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 2011, s. 25-40.

Mishra, Rojalın, Shukla, Asmita, “Impact of Creativity on Role Stressors, Job Satisfaction and Organisational Commitment”, *Journal of Organisation & Human Behaviour*, Vol. 1, No. 3, 2012, p. 18-26.

Mohammadi, Behnam, “The Relationship of Role Ambiguity with Job Satisfaction and Job Performance Mediated by Proactive Behavior”, *Iranian Journal of Ergonomics*, Vol. 4, No. 1, 2016, p. 20-27.

Moors, J. J. A., “The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined”, *The American Statistician*, Vol. 40, No. 4, 1986, p. 283-284.

Morrison, Elizabeth Wolfe, Phelps, Corey C., “Taking Charge At Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change”, *Academy of Management Journal*, Vol. 42, No. 4, 1999, p. 403-419.

Mumford, Enid, “Job Satisfaction: A New Approach Derived From an Old Theory”, *The Sociological Review*, Vol. 18, No. 1, 1970, p. 71-101.

Mutlu, Seda, *Hastane Personelinin İş Tatmini ve Kurumsal Güvenin Motivasyon Üzerine Etkisi: Bir Özel Hastane Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018.

Naktiyok, Atılhan, *İç Girişimcilik*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2004.

Obrecht, Jean Jacques, *Entrepreneurial Capabilities: A Resource-Based Systematic Approach to International Entrepreneurship* (in Handbook of Research on International Entrepreneurship), Düz. Leo Paul Dana, Edward Elgar, Cheltenham, 2004.

Oflezer, Ceyhan, Ateş, Metin, Bektaş, Gülfer, İrbani, Arzu, “Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler”, *Actibadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 4, 2011, s. 203-214.

Orhan, Ufuk, Komşu, Ufuk Cem, “Akademisyenlerde Özyeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin, Öğrenmeye Yönelik Tutuma ve İş Tatminine Etkisi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 3, 2016, s. 1-18.

Oshagbemi, Titus, Hickson, Charles, “Some Aspects of Overall job Satisfaction: a Binomial Logit Model”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No. 4, 2003, p. 357-367.

Otluoğlu, Kadriye Övgü Çakmak, “Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı 23, 2014, s. 350-363.

Özarslan, Gülşen, *Çalışan Kişiliği ile İş Tatmini ve Performans Etkinliği Üzerine Bir Sağlık Kurumunda Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2002.

Özarslan, Mustafa, *Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2010.

Özcan, Esra Dinç, *Kişisel Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, Beta Yayınları, İstanbul, 2011.

Özdevecioğlu, Mahmut, “Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 19, 2002, s. 115-134.

Özen, Yener, “Yaratıcı Öğrenme”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı 6, 2012, s. 231-256.

Özgen, Hüseyin, Öztürk, Azim, Yalçın, Azmi, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitapevi, Adana, 2001.

Özgür, Burcu Başak, *İngilizce Öğretmenlerinin İş Tatminleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

Özkan, Gülşah Vural, “Çalışanların Özyeterlilik Düzeyinin Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Farklı Sektörlerde Faaliyet Gösteren Örgütler Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, *Journal of Yasar University*, Cilt 12, Sayı 47, 2017, s. 181-191.

Özkan, Özge, Karataş, Hakan, Ergin, Atilla, “İlkokul Öğrencilerinin Bilinçli Farkındalık Temelli Öz-Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 12, Sayı 26, 2018, s. 503-525.

Özkurt, Burhan, *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Okuyan Öğrencilerin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişkilerin*

İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2015.

Öztürk, Elif, *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Erzurum İli Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, 2019.

Öztürk, Yüksel, Alkış, Hüseyin, “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 14, 2011, s. 437-460.

Paksoy, Hande, *Outsourcing Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2019.

Palabıyık, Nida, Yücel, İlhami, “Bir İş Yerinde Beyaz ve Mavi Yakalı Çalışanların Kariyer Çıparları ile Proaktif İş Davranışları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 2018, s. 41-56.

Park, Min Sook, Jeoung, Yeonok, Lee, Hye Kyung, Sok, Sohyune R., “Relationships Among Communication Competence, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Korean Nurses Working in the Emergency Medical Center Setting”, *Journal of Nursing Research*, Vol. 23, No. 2, 2015, p. 101-108.

Parker, Sharon K., “How Positive Affect Can Facilitate Proactive Behavior in the Work Place”, *Paper Presented at the Academy of Management Conference*, Philadelphia, USA, 2007.

Parker, Sharon K., Williams, Helen M., Turner, Nick, “Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 3, 2006, p. 636-652.

Parker, Sharon K., Bindl, Uta K., Strauss, Karoline, “Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation”, *Journal of Management*, Vol. 36, 2010, p. 827-856.

Pearson, L. Carolyn, Moomaw, William, “The Relationship Between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism”, *Educational Research Quarterly*, Vol. 29, No. 1, 2005, p. 38-54.

Pekel, Hüseyin Nail, *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2001.

Peker, Tuğçe, *Öz Yeterlik ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu, 2018.

Pitt, Leyland F., Ewing, Michael T., Berthon, Pierre R., “Proactive Behavior and Industrial Salesforce Performance”, *Industrial Marketing Management*, Vol. 31, No. 8, 2002, p. 639-644.

Poon, June M. L., “Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction and Turnover Intention”, *Personnel Review*, Vol. 33, No. 3, 2004, p. 322-334.

Prabhu, Veena, Sutton, Charlotte, Sauser, William, “Creativity and Certain Personality Traits: Understanding the Mediating Effect of Intrinsic Motivation”, *Creativity Research Journal*, Vol. 20, No. 1, 2008, p. 53-66.

Rad, Musa, *İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Telekomünikasyon Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2019.

Rahman, Sajid, Batool, Saima, Akhtar, Naveed, Ali, Haider, “Fostering Individual Creativity through Proactive Personality: A Multilevel Perspective”, *Journal of Managerial Sciences*, Vol. 9, No. 2, 2015, p. 162-178.

Randler, Christoph, “Proactive People are Morning People”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 39, No. 12, 2009, p. 2787-2797.

Rego, Armenio, Sousa, Filipa, Marques, Carla, Cunha, Miguel Pina E., “Retail Employees Self-Efficacy and Hope Predicting their Positive Affect and Creativity”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 21, No. 6, 2012, p. 923-945.

Robinson, Richard N. S., Beesley, Lisa G., “Linkages Between Creativity and Intention to Quit: An Occupational Study of Chefs”, *Tourism Management*, Vol. 31, 2010, p. 765-776.

Rode, Joseph C., “Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model”, *Human Relations*, Vol. 57, No. 9, 2004, p. 1205-1230.

Rubinstein, Gidi, “Authoritarianism and its Relation to Creativity: a Comparative Study Among Students of Design, Behavioral Sciences and Law”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 34, 2003, p. 695-705.

Salant, Priscilla, Dillman, Don A., *How to Conduct Your Own Survey*, John Wiley & Sons, New York, 1994.

Samancı, Mustafa, *Aile Hekimlerinin Öz Yeterlilik Algularının Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun, 2019.

Samen, Selda, “İşletmelerde Yaratıcılığın Önemi”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, 2008, s. 363-378.

San, İnci, *Sanat ve Eğitim*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara, 1985.

Sapançalı, Faruk, “Çalışanların Güdülendirilmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı 4, 1994, s. 55-74.

Sarı, Eren, *Başarının Yolları*, Net Medya Yayıncılık, Antalya, 2016.

Sawyer, R. Keith, *Explaining Creativity: The Science of Human Innovation*, Oxford University Press, 2. Baskı, New York, 2012.

Scholz, Urte, Dona, Benicio Gutierrez, Sud, Shonali, Schwarzer, Ralf, “Is General Self-Efficacy a Universal Construct?”, *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 18, No. 3, 2002, p. 242-251.

Schwarzer, Ralf, Mueller, John, Greenglass, Esther, “Assessment of Perceived General Self-Efficacy on the Internet: Data Collection in Cyberspace”, *Anxiety, Stress and Coping*, Vol. 12, 1999, p. 145-161.

Schweiger, David M., Denisi, Angelo S., “Communication With Employees Following a Merger: A Longitudinal Field Experiment”, *Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 1, 1991, p. 110-134.

Seçer, İsmail, *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2013.

Seibert, Scott E., Kraimer, Maria L., Crant, J. Michael, “Proactive Personality and Career Success”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, No. 3, 1999, p. 416-427.

Seibert, Scott E., Kraimer, Maria L., Crant, J. Michael, “What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success”, *Personnel Psychology*, Vol. 54, 2001, p. 845-874.

Semerci, Didem, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri, Öz Yeterlik Algıları ve Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Sevimli, Figen, Işcan, Ömer Faruk, “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 2005, s. 55-64.

Sevimli, Nur Esra, Aydın, Emin, “İstatistik Öz Yeterlilik İnanç Ölçeğinin Türkiye Örneğine Uyarlanması”, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 16, 2017, s. 44-57.

Silah, Mehmet, *Sosyal Psikoloji: Davranış Bilimi*, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2005.

Solmuş, Tarık, *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul, 2004.

Somer, Oya, “Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 13, Sayı 42, 1998, s. 17-32.

Somuncuoğlu, Ayşe Banu, *Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.

Soysal, Abdullah, “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 1, Sayı 22, 2008, s. 4-19.

Spector, Paul E., *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*, SAGE Publications, USA, 1997.

Stajkovic, Alexander D., Luthans, Fred, "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches", *Organizational Dynamics*, Vol. 26, No. 4, 1998, p. 62-74.

Sungur, Nuray, *Yaratıcı Düşünce*, Evrim Yayınevi, 2. Baskı, İstanbul, 1997.

Şahaner, Büşra, *Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarının Analizi: Otomotiv Sektöründe Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir, 2019.

Şahin, Faruk, "Büyük Adam Düşüncesinden Liderlikte Özellikler Kuramına Kavramsal Bir Bakış", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, 2012, s. 141-163.

Şahin, Rüveyda Güler, *Bireylerin Proaktif Kişilik Yapısı ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2006.

Şahin, Yılbay, *Kamu Çalışanlarında Performans Değerlendirmesi ve Performans Değerlendirmenin İş Tatmini ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars, 2019.

Şen, İlhan, *Üniversite Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisine Dönük Bir Alan Araştırması: Karabük Üniversitesi İdari Personel Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018.

Şimşek, M. Şerif, Çelik, Adnan, Akgemci, Tahir, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Eğitim Yayınevi, 9. Baskı, Konya, 2001.

Taherkhani, Esmat, "Review of Relation Between Creativity and Job's Satisfaction of Physical Education Teachers", *Cumhuriyet University Science Journal*, Vol. 36, No. 3, 2015, p. 279-287.

Taşdemir, Ahmet Onur, *Y Kuşağının Örgütsel Sessizliğinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tunceli, 2019.

Tavşancıl, Ezel, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2005.

Tekne, Sedef, *Yöneticilerin Yönetim Tarzlarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Buna Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Telef, Bülent Baki, *Öz-Yeterlikleri Farklı Ergenlerin Psikolojik Semptomlarının İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2011.

Telman, Nursel, Ünsal, Pınar, **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayınevi, İstanbul, 2004.

Tengilimoğlu, Dilaver, “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, 2005, s. 23-45.

Tokucu, Funda, **Yaratıcılık ve Girişimcilik Eğilimi İlişkisi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars, 2018.

Tommasel, Antonela, Corbellini, Alejandro, Godoy, Daniela, Schiaffino, Silvia, “Exploring The Role of Personality Traits In Followee Recommendation”, **Online Information Review**, Vol. 39, No. 6, 2015, p. 812-830.

Tongchaiprasit, Patcharanan, Ariyabuddhipongs, Vanchai, “Creativity and Turnover Intention Among Hotel Chefs: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Job Stress”, **International Journal of Hospitality Management**, Vol. 55, 2016, p. 33-40.

Tor, Serhat Sefa, Esengün, Kemal, “Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 13, Sayı 20, 2011, s. 53-63.

Tunca, Sezai, **Proaktif Kişilik Yapısının ve Yenilikçi Davranışın Görev Performansına Etkisi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2018.

Turan, Mehmet, Parsak, Gülşah, “Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 20, Sayı 2, 2011, s. 1-20.

Tür, Erge, **Otel Çalışanlarının Çalışma Yaşamı Kalitesinin Bireysel Yaratıcılık Performansına Etkisi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2019.

Türk, Mehmet Sezai, **Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2003.

Türk, Mehmet Sezai, **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007.

Tütüncü, Özkan, “Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 2, Sayı 4, 2000, s. 106-120.

Uçar, Ömür, **İşgörenlerin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları Algulamaları ile Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişkide Yöneticiye Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Bir Zincir Otel Uygulaması**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2018.

Uçman, Başak, **Endüstride Takım Çalışması Eğitiminin İş Doyumu, Motivasyon ve Kaygı Düzeyine Etkisi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Ulusoy, Berna, *Bilgi Paylaşımı Perspektifinde Öz Yeterliliğin Çalışan Yaratıcılığına Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Urgan, Suzan, Sevim, Şerafettin, *Uluslararası Sağlık Kuruluşlarında Sosyal Sermaye ve Pozitif Psikolojik Sermaye Etkileşiminde Kültürel Zekâ*, Eğitim Yayınevi, Konya, 2019.

Uslu, Engin, *Otantik Liderlik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017.

Usluel, Yasemin Koçak, Seferoğlu, Süleyman Sadi, “Eğitim Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının Bilgisayar Kullanımı ve Öz-yeterlik Algıları”, *Bilişim Teknolojileri Işığında Eğitim Konferansı ve Sergisi (BTIE - 2003)*, Ankara, 2003, s. 1-9.

Üçüncü, Kemal, *İş Tatmini ve Motivasyon*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2016.

Wawoe, Kilian W., *Proactive Personality The Advantages and Disadvantages of an Entrepreneurial Disposition in the Financial Industry*, Doctoral Thesis, Vrije Universiteit Amsterdam, Netherlands, 2010.

Weiss, David J., Dawis, Rene V., England, George W., Lofquist, L. H., “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire”, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Vol. 22, 1967, p. 90-120.

Wood, Valerie Ford, Bell, Paul A., “Predicting Interpersonal Conflict Resolution Styles From Personality Characteristics”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 45, No. 2, 2008, p. 126-131.

Woodman, Richard W., Sawyer, John E., Griffin, Ricky W., “Toward a Theory of Organizational Creativity”, *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 2, 1993, p. 293-321.

Xie, Jun, Chu, Xiaoping, Zhang, Juncheng, Huang, Jiaxin, “Proactive Personality and Voice Behavior: the Influence of Voice Self Efficacy and Delegation”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 42, No. 7, 2014, p. 1191-1200.

Yalçın, Bahar, “Yaratıcı ve Yenilik Odaklı Kültürel Stratejinin İş Dünyası Açısından Önemi ve Yaratıcı Birey Teorisi”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, 2013, s. 11-24.

Yalçın, Çiğdem İmdat, *Kişilik Özellikleri ve Örgüt İkliminin Bilgi Ataleti Üzerindeki Etkisi: Düzce Adliyeleri Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce, 2018.

Yazıcı, Uğur, *Kişİ İş Uyumu ile Proaktif Kişilik ve Proaktif Çalışmanın Akademik Personel Performansı Üzerine Etkisi: Bartın Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın, 2018.

Yazıcıoğlu, Yahşi, Erdoğan, Samiye, *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara, 2014.

Yelboğa, Atilla, “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 2007, s. 1-18.

Yelboğa, Atilla, “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 2006, s. 196-211.

Yılmaz, Abdullah, İraz, Rıfat, “Örgütsel Yaratıcılık Kültürü Bağlamında Çalışanların Yaratıcılık Yönetimine İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi: Konya İli Devlet ve Katılım Bankaları Örneği”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Cilt 6, Sayı 5, 2013, s. 829-855.

Yılmaz, Ercan, Izgar, Hüseyin, “İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi”, *İlköğretim Online*, Cilt 8, Sayı 3, 2009, s. 943-951.

Yolcu, İlknur Uncuoğlu, Çakmak, Ahmet Ferda, “Proaktif Kişilik ile Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme Etkisi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, 2017, s. 72-438.

Yüksel, Hasan, Yüksel, Mesude, “İş Doyumu ile İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 7, Sayı 32, 2014, s. 559-572.

Yüksel, İhsan, “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 2005, s. 291-306.

Zavalsız, Hanife, *Özel Öğrenci Yurtlarındaki Personelin İş Tatmininin Ölçülmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017.

Zel, Uğur, *Kişilik ve Liderlik*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

Zhang, Yi, *The Relationship Between Organizational Authority-Control and Employees Proactive Behavior: The Moderating Role of Individual Proactive Personality*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, City University of Hong Kong, Hong Kong, 2009.

EK-1 ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, “**Proaktif Kişilik Özelliğinin Öz Yeterlilik, Yaratıcılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri**” konulu bir yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Söz konusu anketlerin araştırmacı kadrodaki mühendislere uygulanabilmesi için TÜBİTAK Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (TÜBİTAK-SAGE) Müdürlüğü’nden gerekli izinler alınmıştır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel bir araştırma için kullanılacak olup üçüncü şahıs ve kurumlarla paylaşılmayacaktır. Yapılan araştırmanın güvenilirliği ve geçerliği açısından size sunulan anket formunu samimi, doğru ve eksiksiz şekilde doldurmanız büyük önem taşımaktadır.

Gösterdiğiniz ilgiye ve katılıma şimdiden teşekkür ederiz.

Ek-1 Kişisel Bilgi Formu

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız

25 ve altı 26-35 36-45 46-55 56 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz

Bekar Evli

4. Öğrenim Düzeyiniz

Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. Mezun Olunan Mühendislik Dalı (Lisans)

Elektrik-Elektronik Makina Kimya Metalurji-Malzeme

Endüstri Havacılık Bilgisayar Diğer

6. Şu an çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz

0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

7. Şu ana kadar olan toplam çalışma süreniz

0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

8. Şu an çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz

Yönetici Çalışan

Ek-2 Proaktif Kişilik Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6	7
		Aşağıda “Proaktif Kişilik” ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen ifadeyi çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.						
1.	Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım.	()	()	()	()	()	()	()
2.	Nerde olursam olayım, yapıcı bir değişim için güçlü bir etkiye sahibim.	()	()	()	()	()	()	()
3.	Hiçbir şey beni kendi düşüncelerimi gerçeğe dönüştürmekten daha çok heyecanlandıramaz.	()	()	()	()	()	()	()
4.	Eğer hoşlanmadığım bir şey görürsem, onu düzeltirim.	()	()	()	()	()	()	()
5.	Ne kadar tuhaf olursa olsun, bir şeye inanırsam onu yaparım.	()	()	()	()	()	()	()
6.	Diğerlerinin görüşlerine uymasa bile kendi düşüncelerimi savunmayı severim.	()	()	()	()	()	()	()
7.	Fırsatları saptamada uzmanım.	()	()	()	()	()	()	()
8.	Her zaman bir şeyin en iyisini yapmanın yollarını ararım.	()	()	()	()	()	()	()
9.	Eğer bir şeye inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez.	()	()	()	()	()	()	()
10.	Olanakları diğer insanlardan daha iyi tespit ederim.	()	()	()	()	()	()	()

Ek-3 Genel Öz Yeterlilik Ölçeği		Tamamen Yanlış	Biraz Doğru	Orta Düzeyde Doğru	Tamamen Doğru
		1	2	3	4
		Aşağıda “Genel Öz Yeterlilik” ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen ifadeyi çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.			
1.	Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözümlerin bir yolunu daima bulabilirim.	()	()	()	()
2.	Bana karşı çıktığımda, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.	()	()	()	()
3.	Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır.	()	()	()	()
4.	Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.	()	()	()	()
5.	Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.	()	()	()	()

6.	Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.	()	()	()	()
7.	Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim.	()	()	()	()
8.	Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.	()	()	()	()
9.	Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.	()	()	()	()
10.	Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.	()	()	()	()

Ek-4 Bireysel Yaratıcılık Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
Aşağıda "Bireysel Yaratıcılık" ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen ifadeyi çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.						
1.	Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek, çeşitli konularla yakından ilgilenirim.	()	()	()	()	()
2.	Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım.	()	()	()	()	()
3.	Bireysel inisiyatif olarak, cesur davranırım.	()	()	()	()	()
4.	Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm.	()	()	()	()	()
5.	Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
6.	Rekabet ederek, potansiyel fırsatları somut yararlaraya dönüştürmeye çalışırım.	()	()	()	()	()
7.	Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek, girişimci davranırım.	()	()	()	()	()
8.	Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
9.	Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım.	()	()	()	()	()
10.	Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım.	()	()	()	()	()
11.	Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım.	()	()	()	()	()
12.	Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım.	()	()	()	()	()
13.	Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım.	()	()	()	()	()
14.	Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.	()	()	()	()	()
15.	Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.	()	()	()	()	()
16.	Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım.	()	()	()	()	()

Ek-5 İş Tatmini Ölçeği		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
		1	2	3	4	5
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2.	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	()	()	()	()	()
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	()	()	()	()	()
4.	Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5.	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	()	()	()	()	()
6.	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7.	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	()	()	()	()	()
8.	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	()	()	()	()	()
9.	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	()	()	()	()	()
10.	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	()	()	()	()	()
11.	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	()	()	()	()	()
12.	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	()	()	()	()	()
13.	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	()	()	()	()	()
14.	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	()	()	()	()	()
15.	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
16.	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	()	()	()	()	()
17.	Çalışma şartları bakımından	()	()	()	()	()
18.	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından	()	()	()	()	()
19.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	()	()	()	()	()
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()

EK-2 İZİN VE ONAY

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU TOPLANTISI

KARAR TARİHİ : 23/06/2020
OTURUM NO : 02
TOPLANTI SAATI : 12.30

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, Kural Başkanı Prof. Dr. Mustafa ÖZEN başkanlığında gündemdeki maddeleri görüşmek üzere toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

GÜNDEM 17- Karıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. İhsan YÜKSEL' in danışmanı olduğu Özge KORKMAZ tarafından yapılan proje başvurusunun görüşülmesi.

KARAR 17- Karıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. İhsan YÜKSEL' in danışmanı olduğu Özge KORKMAZ tarafından yapılan "Proaktif Kişilik Özelliğinin Öz Yetetlilik, Yaratıcılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri" isimli proje incelenmiş olup, Karıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesinde belirtilmiş olan Etik ilkelere uygun olduğuna karar verildi.

BAŞKAN
Prof. Dr. Mustafa ÖZEN



ÜYE
Prof. Dr. Hacı Bayram İŞİK



ÜYE
Prof. Dr. Mevlüt ERTEN



ÜYE
Prof. Dr. Ahmet KARADOĞAN



ÜYE
Prof. Dr. Oktay AKBAŞ





ÜYE
Prof. Dr. Ali TAŞ



ÜYE
Prof. Dr. Sevgi Yurt ÖNCEL

ÜYE
Doç. Dr. İbrahim MAZMAN



ÜYE
Doç. Dr. Şahin AHMETOĞLU





Evrak Tarih ve Sayısı: 27/02/2020-E.8075

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı



Sayı : 99542719-044-
Konu : Anket İzin Onayı (Özge KORKMAZ)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 20/01/2020 tarihli ve 2556 sayılı yazı.

Enstitünüz Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Özge KORKMAZ'ın, Prof. Dr. İhsan YÜKSEL'in danışmanlığında hazırlamakta olduğu, "Proaktif Kişilik Özelliğinin Öz Yeterlilik, Yaratıcılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri" konulu tez çalışması kapsamında, Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü bünyesinde görev yapan mühendislere yönelik anket çalışması yapabilmesinin uygun görülmesine ilişkin, ilgili Enstitü Müdürlüğünün 21/02/2020 tarihli ve 814 sayılı yazısı, yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Nihat İNANÇ
Rektör Yardımcısı

EK :
Yazı Örneği (1 sayfa)

Kırikkale Üniv. Evrak Tarih ve Sayısı: 25/02/2020-E.4694

TASNİF DIŞI



T.C.
TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANLIĞI
Savunma Sanayii Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 37351919-903.99-814
Konu: Anket İzin Onayı (Özge
KORKMAZ)

21/02/2020

KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İlgi : Kırikkale Üniversitesinin 23/01/2020 tarih ve E.713 sayılı yazısı

Kırikkale Üniversitesi ilgi yazısı ile Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Özge KORKMAZ'ın, Prof. Dr. İhsan YÜKSEL danışmanlığında yürüttüğü yüksek lisans tezi kapsamında, örneği ekte yer alan anket çalışmasını Kurumumuz bünyesinde çalışan mühendislere uygulamasına dair uygunluk istenmiştir.

Enstitümüzde toplam 540 kişi AG kadrosunda mühendislik mesleğini icra etmektedir. Söz konusu anket çalışmasının mühendis çalışanlarımıza uygulanmasının Enstitümüzce bir sakıncası bulunmamaktadır.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Güzan OKUMUŞ
TÜBİTAK SAGE Müdürü

Ek: Özge Korkmaz Anket Uygulaması (9 sayfa)

TASNİF DIŞI

Pk.16 Mamak 06201 Ankara
T 0312 590 90 00 F 0 312 590 91 48-49
sage@tubitak.gov.tr http://www.sage.tubitak.gov.tr

Bilgi için: Arzu ÖCNAT
Tel No: 0312 590 9546

TASNİF DIŞI