

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN PROAKTİF
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İLİŞKİSEL
BAĞIMLI BENLİK DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İstanbul, Şubat 2014

T.C.

**MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN PROAKTİF
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İLİŞKİSEL
BAĞIMLI BENLİK DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PAKİZE ESRA ÇİNİ

10 11 39 105

**Danışman Öğretim Üyesi:
Prof. Dr. Ramazan ABACI**

İstanbul, Şubat 2014

TEZ ONAY SAYFASI

TARİH: Şubat 2014

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Pakize Esra ÇİNİ' ye ait''Yönetici ve Çalışanların Proaktif Kişilik Özellikleri ile İlişkisel Bağımlı Benlik Düzeylerinin Karşılaştırılması'' adlı çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖNSÖZ

Bu çalışma yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla hazırlanmıştır.

Bu araştırmada yoğun çalışma programı arasında bana zaman ayırarak yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Sn. Prof. Dr. Ramazan ABACI' ya ve diğer hocalarıma, eğitim hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen biricik aileme ve bu araştırmada çok büyük yardımları dokunan değerli dostlarıma ve kız kardeşim Selin ÜLPER' e teşekkürlerimi sunarım.

Pakize Esra ÇİNİ

ÖZET

Kişilik bireyi diğerlerinden ayıran ve biricik kılan, duygu, düşünce ve davranışlarının zaman içinde kalıcı hale gelen toplamıdır. Teorisyenlerin birçoğuna göre; sonradan şekillendirilebilse bile, genetik faktörlerin etkisi yadsınamaz düzeydedir. Bireyler birçok kişilik özelliğini sonradan kazanıp, kişiliğini şekillendirebiliyor olsa bile, cesaretin sonradan oluşması oldukça zor görünüyor. Proaktif kişilik özelliklerinin en önemli kaynaklarından birinin de cesaret olduğunu söyleyebiliriz. Cesaret ve hayatın her alanında kullanabileceğimiz ‘girişimci’ özelliği ise proaktif kişiliğe sahip bireylerin, vazgeçilmez temel taşlarını oluşturuyor. İlişkisel bağımlı benlik kavramının ise birebir incelenip, deneysel sonuçlar da ele alınarak bakıldığında; proaktif kişilik ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışma; yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, yönetici ve çalışanlara uygulanan anketlerin tamamı İstanbul ve Kocaeli’deki özel büyük ve orta ölçekli şirketlerde ve rastgele yönetimi kullanılarak toplumun her kesiminden katılan küçük ve orta ölçekli iş sahibi bireylere uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ortalama, standart sapma vb. tanımlayıcı istatistiklerden, bunun yanı sıra güvenilirlik analizi, bağımsız T testi ile korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında ilişkiler olduğu görülmüştür. Elde edilen bulguların oldukça anlamlı olduğu görülmektedir. Bir tezde; ilk olarak yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri açısından incelenmektedir, bu yüzden araştırma önemlidir.

Anahtar kelimeler: Yönetici, Çalışan, Proaktif Kişilik, İlişkisel Bağımlı Benlik.

ABSTRACT

Personality is all of which isolates individual from the others, is sole and makes sensation, thoughts, behaviors permanent in time. According to many of theoreticians even if it can be configured afterwards, the effect of genetic factors on personality are the gospel truth. Even if individual configure their personality by gaining many of personality traits afterwards arising subsequent of courage seems difficult. We say that; courage is one of the most important sources of proactive personality. Contractor trait of individual that we can use all along the line of life and courage consists of indispensable essential points of which individuals have characteristics of proactive personality. When the conception of relational-interdependent self-construal is examined tête-à-tête, it is understood that there is a significant relationship between characteristics of proactive personality and levels of relational-interdependent self-construal. Thesis/survey has been done so that characteristics of proactive personality of managers and personals are contrasted with their levels of relational-interdependent self-construal and relationship in between them is examined.

To that end, all the employees –levels of employees and managers- are selected from big companies and schools which is in Istanbul and Kocaeli and the rest of the employees participants are also selected by the using random selection method from small shops or companies. Such descriptive statistics as mean, standard deviation as well as reliability analysis, independent T test and correlation analysis have been made use of within the scope of the research. The results suggest that there are relationships between characteristics of proactive personality and levels of relational-interdependent self-construal of employees and managers. Although the data acquired is rather recent, it would not be wrong to claim that they are striking. This is the first time characteristics of proactive personality and levels of relational-interdependent self-construal are investigated with level of employees and managers in a thesis therefore the research is important.

Key Words : employee, manager, proactive personality, relational-interdependent self-construal.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
1.GİRİŞ	1
1.1. Proaktif Kişilik Kavramı	6
1.2. Proaktif Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları.....	9
1.3. Proaktif Kavramı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	10
1.4.İlişkisel Bağımlı Benlik Kavramı.....	14
1.5. Araştırmanın Amacı	19
1.6 Alt Problemler	20
1.7. Araştırmanın Önemi.....	21
2. YÖNTEM.....	23
2.1. Araştırmanın Modeli	23
2.2.Araştırma Evreni ve Örneklem	23
2.3.Araştırmanın Sınırlılıkları	23
2.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	24
2.4.1. Bilgi Toplama Formu	24
2.4.2. Proaktif Kişilik Ölçeği	25
2.4.3. İlişkisel Bağımlı Benlik Kurgusu Ölçeği (İBBKÖ).....	29

2.5. Veri Analiz Teknikleri	34
2.6. İstatistik Çalışması	34
3. BULGULAR.....	38
3.1. Yönetici ve Çalışanların Proaktivite Düzeyleri ile İlişkisel Bağımlı Benlik Kurgusu Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyonlar	38
3.2. Yöneticilerin proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	39
3.3. Çalışanların proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	39
3.4. Yöneticilerin ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular	40
3.5. Çalışanların ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular	41
4. TARTIŞMA	43
4.1.Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?.....	43
4.2.Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?.....	44
4.3. Yönetici ve çalışanların ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?.....	45
5. ÖNERİLER.....	47
KAYNAKLAR	49
İSTATİSTİK ÇALIŞMASI KAYNAKLAR	53
EKLER.....	54

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. İBBKÖ Maddelere göre Dilsel Eşdeğerlik Bulguları Tablosu	31
Tablo 2. İBBKÖ Faktör Yükleri Tablosu	32
Tablo 3. İBBKÖ Düzeltilmiş Madde-test Korelasyonları Tablosu.....	34
Tablo 4. Yönetici ve çalışanların proaktivite düzeyleri ile ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon tablosu.....	38
Tablo 5. Yöneticilerin proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları tablosu	39
Tablo 6. Çalışanların proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları tablosu.....	40
Tablo 7. Yöneticilerin ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları tablosu	41
Tablo 8. Çalışanların ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları tablosu	41

1. BÖLÜM GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bölümde tanımlar, ilgili literatür, problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar bulunmaktadır.

Proaktif kavramını hiç bilmeyen ve kafasında somutlaştırmak isteyen birinin okuduğunda, oldukça faydalanabileceği, kısa bir öykü ile başlayabiliriz.

(...)En sevdiğim öykülerden biri, Yahudi-Hristiyan geleneğinin temel dokusunun bir parçası olan Tevrat'ta yer alır. On yedi yaşındayken ağabeyleri tarafından Mısır'da köle olarak satılan Hazreti Yusuf'un öyküsüdür bu. Potifar'ın uşağı olduğu için kendi kendine acıyarak kederlenmesi, ağabeylerinin zayıflıklarına, köle tüccarlarına ve sahip olmadığı her şeye odaklanması ne kadar kolay olurdu, değil mi? Ama Yusuf proaktifti. Olabilirim' in üzerinde durdu. Kısa bir süre sonra da Potifar'ın evini idare etmeye başladı. Potifar'ın bütün malından mülkünden o sorumluydu, çünkü adam ona çok güveniyordu.

Sonra günün birinde Yusuf zor durumda kaldı ve kişisel bütünlüğünden ödün vermeye yanaşmadı. Bu yüzden haksız yere on üç yıl hapiste yattı. Ama yine proaktifti. İç alanı üzerinde çalıştı. Olsaydı'lar yerine olabilirim'lerin üzerinde durdu. Çok geçmeden hapisaneyi yönetmeye başladı, ondan sonra da bütün Mısır'ı. Firavun'dan sonra ikinci adam konumuna geldi.(Covey,2013, s.102)

Proaktif kavramını anlatan bu tarihsel öyküye baktığınızda; yaşamın size sunduğu koşulları nasıl değerlendirip, nasıl yorumladığınız ve aldığınız kararlar doğrultusunda nasıl davranmayı tercih ettiğiniz üzerine vurgu yapılıyor.

Öyküde, Yusuf'un uğradığı haksızlıklara ve ona dayatılan zor koşullara rağmen, kendi koşullarını yaratabilmesi ve O'nu diğerlerinden ayıran içsel yeteneklerini kullanabilmesi, kendi yarattığı alan içerisinde, risk ve inisiyatif alarak hareket edebilmesi göze çarpıyor.

Proaktif bireyleri, reaktif bireylerden ayıran en önemli özellik, kendi koşullarını kendilerinin yaratmalarıdır. Reaktif insanlar sıklıkla fiziksel çevrelerinin etkisi altında kalırlar. Hava iyiye onlar da kendilerini iyi hissederler. Hava iyi değilse bu durum tutumlarını ve çalışmalarını etkiler. Proaktif insanlar ise kendi hava koşullarını yanlarında taşıyabilirler. İster güneş açsın, ister yağmur yağsın, onlar için fark etmez. Değerlere göre hareket ederler ve değerleri kaliteli bir iş çıkarmaksa, bunun havanın uygun olup olmamasıyla bir ilgisi yoktur.(Covey,2013, s.82)

Bu doğrultuda düşündüğümüzde; proaktif bireyler yaşama bağlılık noktasında daha güçlü ve daha dirayetli bir tavır sergilerler. Koşulların ne olduğu değil, var olan koşullar ile neler yapılabileceği en çok odaklandıkları kısımdır.

Proaktif kişilik özellikleri ve davranışları birçok durum ve etkinlikte kendini gösteren kalıcı özellikler olduğu vurgulanmıştır (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999; Seibert, Kraimer , &Crant, 2001).

Günümüzde insan gücü ve insan psikolojisi; özellikle oluşumunda ve ilerlemesinde takım çalışmasını ön plana koyan, kurumsallaşma adayı ve kurumsallaşmış şirketler için oldukça önem kazanmıştır. Genel çerçeveden bakıldığında sadece günümüzde değil, insanlığın kolektif yaşamaya başladığı ilk zamanlardan, beri inisiyatif ve sorumluluk alabilme, öngörülü hareket edebilme ve bu bağlamda yapılanlarda lider olma güdüsü, beraberinde yeni kavramlar da taşıyarak gelmiştir.

Kurumsallaşma kavramının kazandırdığı en önemli düşünce, insan gücünü kullanırken, çalışma koşullarını da o paralelde değiştirmek ve en verimli hale getirmektir. Bireylerin performans ve verimliliğini arttırmak, zaman tasarrufu sağlamak, motivasyonu ve bunun uzantısı olarak iş tatminini yüksek tutmak; ortamı ve koşulları düzeltme gereksinimi doğurmaktadır. Bu gereksinim de bireylerin sahip oldukları niteliklerin, nasıl ve ne şekilde daha hayata geçirilebilir olacağına bakarak, bu paralelde pozitif neticelere sebep olacak yönlerin çalışmalarla desteklenmesini gerektirmektedir. Bu çalışmada da kişilerin sahip oldukları / olmadıkları proaktif kişilik özellikleri ve bu paralelde ilişkisel bağımlı benlik kurgusu kavramları daha çok önem kazanmakta, iş yerlerinin uzun ve / veya kısa ömürlü olmalarına bu kavramların yol açtığı etki oldukça önemli olmaktadır.

Proaktivite değişimi yaratmak demektir, sadece olmasını beklemek değil. Sadece belirsiz bir geleceğin karşısında adapte olabilmek ve esnek olmak gibi önemli özellikleri içermez. Proaktif olmak demek, gelişmekte olan bir işte; inisiyatif alabilmek demektir. Bunun tam tersi davranış ise sadece oturmak, başkalarının bir şeyleri gerçekleştirmesine izin vermek ve pasif bir şekilde dış etkenli değişimin işe yaramasını ummak demektir (Bateman & Crant, 1999).

Proaktif kavramını kişiler bazında ele aldığımızda; etken ve edilgen olma, yaşamın içinde aktif ve pasif rol oynama kavramları öne çıkıyor. Proaktif bireylerin sorumluluk duygusunun gelişmiş olması, hem toplumsal hem öznel olaylarda aktif rol oynama eğilimlerini yükseltir. Bu durum onların yaşamlarında etken olmayı tercih etmeleri anlamına gelir.

Buna karşılık reaktif bireylerin, daha edilgen ve kısıtlı yaşantıların içinde var olma eğilimleri yüksektir. Attıkları adımların ya da atamadıkları adımların sorumluluğunu başka şahıslara ve koşullara yüklemeleri, onları edilgen hale getirmektedir.

Aynı pozisyondaki iki farklı insan bir işi yaparken farklı yollardan gidebilirler. Biri sorumluluk alır, yeni inisiyatifler yaratır, yapıcı değişim sağlar ve proaktif bir biçimde yönetir. Öteki ise sürekliliği korur, gidişata uyar, uyumlu olmaya çalışır, statükonun devamlılığının sağlar. İlki meselelere direkt yaklaşarak, yapıcı reformlar geliştirirken ikincisi akışı izler ve mevcut durumu sorgulamadan devam eder (Bateman & Crant, 1999).

Bateman ve Crant'ın çizdikleri; proaktif olan ve olmayan çalışan profillerine ülkemizden örnek verilebilir. Örneğin yıllardır sürekli şikayet edilen ve koşullarını düzeltme girişimleri de yetersiz kalmış, son derece ağır işleyen bir bürokrasiye sahibiz. Ağır prosedürler, gereksiz evrak yükleri ve niteliksiz yetiştirilmiş memurlar; bu sorunun en belirgin nedenleri gibi görünüyor. Ama duruma proaktivite penceresinden baktığımızda tablo tamamen değişiyor.

Proaktif yaklaşım, içten dışa değişmektir. Farklı olmak ve farklı olarak, dışarıdaki şeyi olumlu yönde değiştirmektedir. Daha verimli olabilirim. Daha gayretli olabilirim. Daha yaratıcı olabilirim. İşbirliğine daha yatkın olabilirim. (Covey,2013,s.107).

(...)Proaktif kişiler çabalarında azimli olur. Engellerden geri çekilmez, hayır'ı cevap olarak kabul etmezler, daha azı ile yetinmez ve yenilgiden sonra "En azından denedim" demekten memnun olmazlar. Bu davranış ve tavırlarına yansır ("Ben yenilmezim, herşeyi yapabilirim" diye belirtti Tayland'lı bir girişimci). Amerika'lı bir girişimci başarılı bir şirket kurmak için gerekli olan uzun dönemli azmi şu şekilde tanımladı "Başarı benim için var olmak, hayatta kalmak ve ekonomik düzenin parçası olabilmek için her gün, ay ve yıl üstesinden gelmem gereken zorluklarla yüzleşmektir" Azim çaba ile ilişkilidir yoksa aynı strateji ve taktikleri usanmadan denemek ile değil. Diğerleri çıkmaza girdiğinde yeni yollara sapmaktır (Bateman &Crant ,1999).

Proaktif kavramı günümüzde yoğun olarak; iş hayatı ve yönetim sistemleri gibi teknik içeriği olan konularda kullanılmaktadır. Ama literatüre baktığımızda kavram olarak teknik kullanımı dışında, beşeri ilişkiler ve sosyal ilişkiler açısından da daha yaygın kullanılabilir olduğunu görmekteyiz.

Tanımlar

Proaktif Kişilik:

Proaktif kişilik kavramı; proaktif davranışın temelini oluşturur. Proaktif davranışın içeriğinde yeni koşullar oluşturmak ya da mevcut koşulların seyrini değiştirmek için inisiyatif ve sorumluluk alabilmek söz konusudur. Bu noktada ki öne çıkan kavram inisiyatiftir. Proaktif bireylerin önemli bir görevi de kafalarda fikirlerin yeşermesine ortam sağlamasıdır. Çünkü düşünce yoksa eylem de yoktur. Öncelikle, insanların 'düşünce yapısı', değişimleri algılayacak şekilde hazırlanmalıdır. Daha sonra, zaten eylemler kendiliğinden ortaya çıkacaktır. Eylem merkezli karar süreçlerinin yerini düşünce merkezli yaklaşımlar almalıdır (Covey,1997)

İlişkisel Bağımlı Benlik:

Benlik; “Diğer bireylerle olan ilişkilerin ve bireyselliğin, benliğe ait bilgilerin yapılandırılması sürecine etkisi” (Markus ve Kitayama, 1991) olarak tanımlanır. Kültürlerarası psikolojide bağımsız (özerk) ve bağımlı (ilişkisel) benlik kurgusu olmak üzere temel olarak iki boyutlu benlik kurgusu ortaya atılmıştır (Markus ve Kitayama, 1991). Hangi benlik kurgusunun baskın olacağını kültürü oluşturan gelenekler, inançlar ve kurumlar belirlemektedir. Böylece farklı kültürlerde, farklı benlik kurguları değer kazanabilmektedir (Kitayama, Markus ve Matsumoto, 1995). İlişkisel bağımlı benlik daha çok Doğu toplumlarında; yani gelenek, görenek, örf ve adet gibi kavramların öne çıktığı ve uygulandığı toplumlarda rastlanan bir benlik kurgusudur.

1.1. Proaktif Kişilik Kavramı

Kişilik, kişiyi kendisi yapan en büyük yapı taşlarından biridir. Kişi kişiliğiyle yaşamda yerini alır ve duruş sergiler. Kişinin içinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve süreçlerdir. (Burger, 1992). Bunun yanı sıra kişilik; kişiyi diğerlerinden ayıran özelliklerinin toplamını kapsar. Kişilik kavramının ön plana çıkan temel özelliği ise kalıcılığı ve değişen koşullardan etki duymamasıdır.

Proaktivite, isteklendirme ve hareketleri ima eden bir kişilik özelliğidir, çevresinde değişime neden olacak bir etki yaratmak için harekete geçen insanları tanımlar.(Baltas,2002a). Proaktif olmak; koşullara, duygulara dayanan tepkiler yerine değerlere ve prensiplere dayanan davranış yeterliliğine sahip olmaktır.(Covey,1997)

Proaktif kişiliğe sahip kişinin aynı zamanda lider özellikleri de taşıdığı söylenebilir. Ama iki kavram arasında örtüşen bu özellikler her proaktif kişiliğe sahip kişinin lider olduğu ya da olacağı anlamına gelmez. Fakat her liderin proaktif kişilik özellikleri taşıması gereklidir. Çünkü proaktif kişilik özelliklerinin içinde var olan; inisiyatif kullanabilmek, risk alabilmek, sorunlar oluşmadan öngörülü davranıp sorunlarını önüne geçebilmek ve en önemlisi değişim yaratabilmek gibi özellikler bir lider de bulunması zorunlu olan özelliklerdir.

Proaktif bireyler, yeni fırsatların sermayeye dönüştürülmesinde, kazanç sağlamada ve ilerlemede neyin ve niçin gerekli olduğunu öncelikli algılayanlar olarak görülmektedir (Peterson ve Lee, 2000). Bireyin proaktif davranışının özünde çevreyi kontrol etme isteğini barındırır.

Proaktif bireyler başarısızlıklar için koşul ve durumları suçlamazlar. Proaktif davranışın içeriğinde; bireylerin çevreyi etkileme ve kontrol etme ihtiyacı yatmaktadır (Biswas,2000). Becherer ve Mauer (1999); proaktif kişilik özellikleri ile gerek bireysel, gerek kurumsal girişimciliğin paralel özellikler gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Günümüzde yoğun biçimde kullanılan ‘girişimcilik’ kavramı; içinde özgüven ve cesaret niteliklerini barındırmasının yanı sıra, proaktif kavramı ile de paralel özellikler göstermektedir. Proaktiflik, girişimsel adımların atılmasında ve uygulamaya geçilmesinde, girişimciliğin hayati bir ögesi olarak tanımlanmaktadır.

İşletmeler, cemaatler, aileler de dahil, her türlü kurum proaktif olabilir. Proaktif bireylerin yaratıcılığını ve becerilerini bir araya getirerek kurum içerisinde proaktif bir kültür yaratılabilir. Kurumun çevreye boyun eğmesi gerekmez; ilgili kişilerin ortak değer ve amaçlarını değerlendirmek için inisiyatif ele alabilir.(Covey,2013,s.84)

Proaktif davranışta zorlanan kişiler başarıyı; sıkışık bir iş takvimine uymak, bir projeyi bütçesinin altında bir maliyetle tamamlamak, işte ya da sporda bir yarışma kazanmak olarak tanımlarlar. Ancak bu davranışlar bir değişimi içermez. Buna karşılık proaktif kişiler ya kendi işlerini kurarlar ya bir değişime önderlik ederler ya da büyük kuruluşların içinde girişimci faaliyetlerinde bulunurlar. Aynı zamanda çevrelerinde yaşam kalitesini artıracak sivil toplum faaliyetlerinde bulunurlar. Bu tür kişiler başarıyı geleceğe yönelik ve değişim yaratmakla eşanlı görürler.(Baltaş, 2002b)

Umudu yüksek kişilerin asıl planın işlememesine karşı alternatif planları da proaktif biçimde geliştirdikleri belirlenmiştir (Snyder, 2002).Yani proaktif kişilik özelliklerine sahip kişilerin her zaman bir b planları, yedek bir alternatif çözümleri söz konusudur. Proaktif kişilik özellikleri taşıyan bireylerin sahip olduklarını en önemli özelliklerinden biri de özgüven düzeylerinin yüksek olmasıdır. Özgüven üzerine yapılan çalışmalarda kişilerdeki özgüven kavramının küçük yaştan itibaren gelişmeye başladığı ve dolayısıyla bebeklik, çocukluk ve ergenlik dönemlerinin oldukça önemli olduğu görülmüştür. Dolayısıyla proaktif kişilik özelliklerinin de doğuştan var olabileceği gibi sonradan da geliştirilebileceğini söyleyebiliriz.

Proaktif kişilik ve 5 büyük kişilik özellikleri içinde yer alan “dürüstlük ve dışadönüklük’ arasında değişmez olumlu bir bağ

bulunmaktadır(Crant&Bateman,1993). Aslında proaktif kişilik özelliklerinin içeriğini, proaktif kişiliğe sahip kişinin, girişimci yapısını ve çevresinde bıraktığı etkinin değiştirip dönüştürebilecek kadar yüksek olduğunu göz önüne aldığımız da; dışadönüklük gibi bir sıfatı barındırıyor olması çok uygun görünüyor. Proaktif kişiliğe sahip kişinin öne çıkan özelliklerinden birisi de etrafına yaydığı güven duygusudur. Çevresinde bulunan bireyler üzerinde bıraktığı güven duygusu sadece iletişim yeteneğiyle sınırlandırılmamalı, oluşan güven ‘dürüstlük’ kavramından bağımsız olamaz.

Joo ve Lim’e göre; proaktif kişilik ile genel olarak örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir(aktaran: Çutuk, S.2011).Bu bağlamda örgütün başarısını arttırmak, örgütte hiyerarşi kurmak ve örgütü yönlendirip yönetmesi noktasında, örgüt içinde proaktif bireylerin varlığı çok önemlidir.

Özellikle son yıllarda yapılan liderlik çalışmaları birçok yeni liderlik modelinin gelişmesine yol açmıştır. Bu liderlik modellerinden biri de proaktif liderlik yaklaşımıdır (Daresh, 2001). “Proaktif liderlik” anlayışı yaşadığımız bu dönemde etkisi giderek artan, tüm kamu ve özel sektör yöneticilerinde aranılan bir liderlik türü olarak ortaya çıkmıştır. Proaktif liderlik yaklaşımı, normatif liderlik çalışmalarına yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Proaktif liderlik, geleneksel liderlik tanımlamasına yeni anlamlar yüklemiş ve yeni beklentiler doğurmuştur. Eskiden ulaşılmaz bir yerde durması beklenen ve kabul gören lider modeli, proaktif liderlik kavramı ile yerini; sahada olan, çalışanlarla iç içe olan ve ulaşılmazı daha mümkün olan bir liderlik modeline bıraktı.

Murat Özdemir’in (2008) çalışmasında belirttiği üzere; ‘proaktif’ terimine ilk olarak ünlü ruhbilimci ve psikiyatrist Victor Frankl “İnsanın Anlam Arayışı” adlı kitabında değinmiştir. 2.Dünya Savaşı’nda kızkardeşi dışında, tüm ailesini Polonya’daki Auschwitz Nazi Toplama Kampı’nda kaybettiğinden olsa gerek; en zor şartlarda bile insanın yaşamak için hayata yeni anlamlar yükleyebileceğini öne sürmüştür.

Victor Frankl insan doğasının temel ilkesini keşfetme sürecinde kendi haritasını doğru çizdi ve haritadan yola çıkarak her türlü çevrede etkili olan bir kişinin ilk ve en

temel alışkanlığı olan proaktivite alışkanlığını incelemeye başladı(Covey,2013,s.81). .Proaktivite kavramını, hayatının sorumluluğunu üzerine alan insanlar için kullanmıştır. Diğer bir deyişle insanın yaşamda karşılaştığı her türlü sorunun nedenini çevresel faktörlerde ya da diğer insanlarda değil de kendisinde araması proaktif kavramının çıkış noktasını oluşturmaktadır. Frankl, kuramını büyük oranda Nazi toplama kamplarında geçirmiş olduğu dönemlerde geliştirmiştir.

Victor Frankl hayatta üç merkezi değer olduğunu ileri sürer: deneyimsel olan, ya da başımıza gelenler; yaratıcı olan, ya da bizim var ettiklerimiz; tutumsal olan, ya da ölümcül bir hastalık gibi zor koşullarda gösterdiğimiz tepkiler (Covey,2013,s.86).

1.2. Proaktif Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları

Son 20 yıldaki araştırmalar gösteriyor ki proaktif kişilik çeşitli kriterler de tekil varyansı anlatan ve üzerinde 5 büyük kişilik faktörü açıklanan niteliklerdir.

Birçok kuruluş proaktif davranışları bir görev gereksinimiymiş gibi davranır, çalışanlarına bunun değerini hatırlatır ve başvuranları proaktif yönelimleriyle işe alırlar (Campbell, 2000).

Proaktif kavramı ile paralel olan, proaktif kavramını en çok besleyen kavramların; özgüven ve kişisel inisiyatif alma olduğu söylenebilir. Proaktif kişilik özellikleri taşıyan bireyin sorunlar oluşmadan önlemini alabilmesi, değişim yaratması, kendi sorumluluk alanlarının dışında inisiyatif kullanıp risk alabilmesi, onu proaktif yapan en belirgin özellikleridir. Tabii bu değişimlere sebep olan birinin özgüven düzeyinin düşük olması olası bir durum değildir. İnisiyatif alma kavramı sadece gelişim açısından değil, sorumluluk alma, bir olayın gidişatını, devamlılığını ve sonucunu etkilemede de önem taşır.

Özgüven düzeyi incelendiğinde, genellikle liderlik kavramıyla beraber ele alınmaktadır (Kurtuldu, S. P. , 2007).Proaktif liderlik kavramı geleneksel liderlik anlayışına yeni bir bakış açısı getirmiş ve yeni bir model olmuştur. Özgüven gerek

yöneticilerde gerek ise çalışanlarda olsun farklı anlamlandırma ve tanımlamalarda da aslında ortak bir paydada birleşmektedir, bu da; kişinin kendinde var olan yeteneği olumlu yönde kullanabileceğinin inancı ve kişinin kendindeki ışığı görebilmesidir. Gerek yönetici gerek çalışan ve hatta öğrencilik alanlarının hepsi de incelendiğinde, özgüveni yüksek olan bireylerin çalışmalarında daha büyük başarılarla imza atığı görülmektedir. Özgüveni yüksek kişilerin kendilerindeki olumlu yönleri bilmeleri, bu açıdan kendilerine güvenmeleri onlarda başarıyı sağlamaktadır.

Liderlik vasıflarıyla ortak noktalarının fazla olması, proaktif özellikler taşıyan her kişinin liderlik potansiyeli olduğunu gösterir. Ama her liderin proaktif olduğu anlamına gelmez. Proaktif kavramı geniş anlamlar içeren ve yapılan araştırmalar sonucunda her geçen gün etkisi artan bir kavramdır.

1.3. Proaktif Kavramı İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Proaktivite kişilerin yaşamının her alanında etkisini gösteren, sadece iş hayatı ile sınırlanmayacak kadar geniş çerçeveli bir kavramdır. Günümüz de daha çok terimsel ve iş hayatına dair konularda kullanılsa da, araştırma sürecinde bu kavramın çok küçük yaşlarda etkisini gösterdiğini ve kişilik oluşumunda çok önemli bir yer teşkil ettiğini söyleyebiliriz.

Proaktivite kavramı, sorumluluk alabilme yetisiyle çok ilintilidir. Proaktif bireylerin ön plana çıkan ve öncelikle fark edilen temel özelliklerinden biri kuşkusuz sorumlu bireyler oluşlarıdır. Ama onları asıl farklı kılan ise; sorumluluk alanlarını kendilerinin fark etmeleri, belirlemeleri, inisiyatifleri ölçüsünde esnetebilmeleridir.

Proaktif kişiler korku ve endişelerini; gerçeklik filtresinden geçirirler. Bu kişilik örüntüleri sayesinde de yaşamın her alanında öğrenmeyi benimserler. Problemlerini ve hatalarını, yeni bir öğrenme deneyimine ve yaşantısına dönüştürürler.

Bu tutum proaktif kişiliğe sahip kişilerin devamlı ilerlemesini ve ufuklarının genişlemesini sağlar. Hayatta kişiyi başarıdan uzaklaştıran, yeni bakış açıları kazanmasını engelleyen en önemli faktör korku ve endişeleridir. Korku ve endişelerini bir kenara bırakıp, çıktığı yollarda hata yapmaktan korkmayan ve hatalarının hepsini yaşantıya dönüştürebilen kişi ise tabii ki diğerlerine göre hep daha öndedir.

Covey (2004) proaktif kişilerin önemine dikkat çekerek;

“Sorumluluk sözcüğüne bir bakın – sorumlu ve kabiliyet- sorumluluğunu seçme kabiliyeti anlamına gelir. Yüksek proaktif kişiler bu sorumluluğu fark ederler. Davranışları için şartları, koşulları ve durumları suçlamazlar. Davranışları duygulara dayalı kararların bir ürünü olmaktansa, değerlere dayalı kendi bilinçli seçimlerinin bir ürünüdür.” demiştir.

Günümüz iş yaşantısına ve koşullarına bakıldığında, değişimin bu denli hızlı ve rekabetin bu denli güçlü olduğu bir dönemde, zaman; karlılığı arttıran en önemli faktördür. Ne kadar hızlı iseniz; ne kadar az birim zamanda ne kadar çok iş yapıyor iseniz; diğerlerinden o kadar sıyrılır, o kadar öne geçersiniz. Buna bağlı olarak karlılığınız artar. Bünyesinde proaktif çalışanlar ve yöneticiler barındıran şirketler bu anlamda oldukça şanslı ve rekabetçi ortamda oldukça iddialı görünüyor.

Proaktif kişiler hangi kademe de olurlarsa olsunlar, sorumluluk bilinçleri gelişmiş ve istenileni kendi mantık kurguları ile algılayabildikleri için hem zamandan kazandırırılar, hem de çevresine yaydığı etki ile diğerlerini de doğru yönlendirirler.

Baltaş’a (2007a) göre ise proaktif olmak, bireyin çevreyi değiştirmek için bir hareketi başlatma ve sürdürme eğilimidir. Proaktif özelliklere sahip kişiler, koşullar tarafından kısıtlanmaya razı olmaz; fırsatları fark eder, inisiyatif kullanarak harekete geçer ve istediğini elde edinceye kadar sebat ederler. Kendi davranışları sonucunda çevreyi değiştirebileceklerine dair bir inanç taşırlar. Tam da bu nedenden dolayı, girişimci eylemlere doğru yönelirler. Ancak sonuçları değiştiren her davranış proaktif olmak anlamına gelmez. Gerçek anlamda proaktif olmak demek bilerek,

isteyerek ve doğrudan doğruya yeni koşullar oluşturarak mevcut durumu değiştirmek demektir.

Baltaş (2007b) dünyanın çeşitli bölgelerinde girişimciler ve üst düzey yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda başarılı yöneticilerin proaktif davranışlar sergilediklerini ve aşağıda sıralanan kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirtmektedir.

Buna göre proaktif yöneticiler;

1. Sürekli olarak değişim fırsatları kollarlar.
2. Değişime odaklı hedefler belirlerler.
3. Problemleri öngörür ve önlerler.
4. Farklı işler yapar ya da işleri farklı yaparlar.
5. Harekete geçerler.
6. Hedefe ulaşana kadar uğraşmayı ve çaba göstermeyi sürdürürler.
7. Değişimi tasarlamak ve başlatmakla kalmaz sonuna erdirir ve başarılılar.

Yukarıda sıralanan özelliklere bakıldığında kişisel inisiyatif alma, özgüven, başarı ve tabii ki farkındalık kavramları göze çarpıyor. Proaktif bireylerin farkındalık düzeylerinin yüksek oluşu, onların kendilerini iyi tanımaları, yetenek ve eğilimlerini doğru belirlemeleri yarattıkları değişimin en güçlü iç dinamikleridir.

Proaktif davranışları açıklayan bir diğer görüşe göre proaktif davranış bir kişinin mevcut durumu kendi lehine çevirebilmek amacıyla istekli olması ve bu yönde eyleme geçmesi anlamına gelmektedir. Bu görüşe göre proaktif kişiliğe sahip insanlar her türlü çevresel baskıya direnme becerisine sahip olup, çevreyi kendi istekleri doğrultusunda değiştirmeye çaba göstermektedirler (Bateman vd. 1993, 103'den aktaran Mehmet Özdemir 2008).

Denetim odağı, bireyin davranışlarının sonuçlarını içsel nedenlere mi, yoksa dışsal nedenlere mi bağladığını anlatan bir kavramdır. Bu yönüyle iç-denetim odağı ve dış-

denetim odağından bahsetmek mümkündür. İç-denetim odaklı bireyler yaşamlarında başlarına gelen her türlü olayın nedenini kendilerinde ararken, dış-denetim odaklı bireyler ise kendileriyle ilgili her türlü olayın nedenini dış faktörlerde aramaktadırlar (Wade vd. , 1990, 408 ‘den aktaran Mehmet Özdemir 2008).

İç-denetim mekanizması oturmuş ve yaşantısını bu mekanizma doğrultusunda sürdüren bireyler her gelişme ve olaydan sonra sorgulama sürecini yaşarlar. Bu süreç de kendilerini değerlendirir ve yaşananlarda ne kadar payları olduğunu, sergiledikleri duruşun yeterli olup olmadığı ya da çalışma noktasında yeterli zamanı ayırıp ayırmadıklarını sorgularlar. Bu sorgulama süreci kişiyi belki yorabilir, ama her zaman ileri taşıma eğilimi barındırır.

Proaktif kişilik profilinde olanlar, “birim olarak her seçme davranışını” muhakeme ve risk analizi sonucunda gerçekleştirirler. Bilgi ve entelektüel yeteneklerini sağduyularıyla birlikte kullanırlar. Bilişsel zekâları, duygusal zekâları ve ruhsal zekâları arasında senfonik bir uyum vardır. Kaygılarını gerçeklikle yüzleştirirler. Olaylara realist yaklaşırlar.

Bilişsel, duygusal ve ruhsal zekaların hepsine sahip olan ve bunları topyekün bir ahenkle kullanabilen bireyin başarısı ve iş hayatında aranılan, istenilen kişi olması çok da tesadüf gibi görünmüyor. Seçme davranışının hayatımızın rotasını belirleyen en temel davranış olduğunu düşündüğümüzde; seçme sürecinde risk analizi yapabilecek pratiği olan birinin ne kadar şanslı ve ayrıcalıklı olduğunu söyleyebiliriz. Risk analizini pratiğe dökabilen proaktif bireylerin seçimlerinin sorumluluğunu alabilecek güçte olmaları, onların özgüven düzeylerinin yüksek olduğunun bir göstergesidir.

Bir hataya proaktif yaklaşım, hatayı hemen kabul etmek, düzeltmek ve ondan ders almaktır. Bu, başarısızlığı gerçekten başarıya dönüştürür. Hatalarımızı hemen kabullenip, onları düzeltmek çok önemlidir. Bunu yaparsak, o bir sonraki an üzerinde hiçbir etki bırakamaz. Biz de tekrar güçleniriz.

Hatayı olumlama ve kişiliğe güç olarak dönüşünü sağlama proaktif bireyin ruhsal ve bilişsel yapısının sağlam ve istikrarlı oluşundan kaynaklanır. Kişinin bu süreçte sergilediği duruş, o kişinin vizyonuna dair ipuçları verir. Anlık değil uzun vadeli düşünen, vizyon sahibi bireyler proaktif özellikler taşırlar. Deneyimleriyle şekillenerek, hedeflerine ulaşma aşamasında hata ve yanlışlarını bir pusula gibi kullanırlar.

Proaktif kişilikle ilgili çalışmalara bakıldığında araştırmaların çıkış noktasının ağırlıklı olarak yurtdışından olduğu görülmektedir. Yurtiçinde birebir proaktiviteyi ölçecek bir ölçek bulunmadığı halde yine de yurtdışındaki teorisyenlerle yurtiçinde bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar arasında ortak noktalar göze çarpmaktadır. Proaktif kişiliğe sahip olan birey yanlış yapmaktan korkmaz, yaptığı yanlış da kabul eder ve onu düzeltmeye çalışır. Bu durumda yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sonuç çalışanlarda proaktivite düzeyleri yüksek olanların başarıyı daha kolay yakaladıkları olmuştur.

Becherer ve Maurer, çalışmalarında, proaktif kişiliğin riskli girişim davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. 215 küçük ölçekli şirket müdürü üzerinde yaptıkları çalışmada; proaktif kişiliğe sahip müdürlerin davranış tipi ile risk alma derecesinin önemli ölçüde paralellik gösterdiğini belirtmişlerdir.

1.4.İlişkisel Bağımlı Benlik Kavramı

Benlik kavramı; kişinin kendini bildiği andan itibaren, çevresi ile etkileşimi yoluyla oluşur ve birey çevresini, bu oluşan benlik kavramına uydurarak algılar; benlik kavramına uygun yaşantıları benliğe özümler (sembolize eder), uygun düşmeyenleri ya yadsır ya da benlik kavramına uyacak biçimde değiştirir (Rogers, 1959).

Benliğin kültürel ortamlarda yapılandırılması, sosyalleşme süreci üzerinde doğrudan etkilidir. Bunun nedeni çocuk yetiştirme ve sosyalleşmenin amaca yönelik olmasıdır. Bu amaç kültürel açıdan değer verilen yetişkin özelliklerinin yetişen insanda oluşturulması ve etkin benliğin geliştirilmesidir (Kağıtçıbaşı, 1998).

Benlik kavramını kültürel ortamlardan ve değerlerden ayrı düşünmek çok mümkün değildir. Bireyin benliği oluşurken; birey kendi değer yargıları ile yaşadığı toplumun değer yargıları arasında bir denge kurma eğilimine girer. Aradaki mesafelerin çok fazla olması durumunda ciddi bir bunalım ortaya çıkabilir. Bu nedenle özellikle büyüme sürecine anne- babaların çocuklarına empoze ettikleri değerler toplumdan çok uzak olmamalıdır. Çünkü kendini keşfetme sürecinde olan çocuk toplumla arasında ki mesafelerle baş etmekte zorlanabilir. Bu çelişkiler ona ağır gelebilir.

Örneğin Ahmet Çelikkol'un (2008) yapmış olduğu konuşmada benlik kavramı şu şekilde açıklanmaktadır:

‘‘Benlik kavramı (kendilik kavramı- self concept), kişinin kendi özünü algılama biçimidir. Sosyalleşme sürecinde, başkaları ile etkileşimi sonucu oluşturduğu, kendine ilişkin olumlu ya da olumsuz algılarıdır.

Günlük yaşamımızda yeni bir durumla karşılaştığımızda, yeni bir işe, projeye veya ilişkiye başlarken, belli bir endişeye kapılırız. Bir görevin üstesinden gelip gelemeyeceğimiz konusunda kendi kendimizi ikna etme çabası içine gireriz. Zaman zaman kendimiz hakkında bir takım kuşklara sahip oluruz. Kendimize biçtiğimiz değer, kendimize güven düzeyimiz, bu duyguları ne kadar sıklıkla ve hangi şiddette hissettiğimize bağlıdır.’’

Aslında benlik kavramına bakıldığında konuya kişi ve özellikleri direkt dahil olmaktadır (Çelikkol, A. , 2008). Her insanın farklı yetenekleri, yapıp yapamadıkları vardır. Ahmet Çelikkol'un Sosyal Psikiyatri Kongresi'nde (2008) de dediği gibi:

(...) Tüm benlik kavramımız, olasılıkla daha spesifik benlik kavramlarımızda gelişir. Başka deyişle, hepimiz fiziksel başarı, sosyal yeterlikler, emosyonel yapımız ve entelektüel gücümüz gibi yaşamımızın çeşitli yönlerine sahibiz. Bu boyutlardan hepsinde aynı yeteneğe sahip olamayız; bazılarında diğerlerinden daha güçlüyüz. Hatta bazı alanlarda daha yetersiz de olabiliriz. Böyle bir durum, benlik kavramımızın, özgüvenimizin yetersiz olduğu anlamına gelmez. Çünkü zihnimiz, bütün bu yetenek veya yetersizliklerimizi, bir bütün olarak değerlendirme eğilimindedir.

(...) Benlik kavramımız, gelecekteki olayları nasıl başaracağımızın öngörücüsüdür. Benlik kavramımız yetersizse, özümüze olan güvenimiz tam değilse, karşılaşacağımız yeni durumlardan kaçınmaya başlarız, çekiniriz ve sonuçta başarısızlık hissimiz kaçınılmaz olur.

Benlik kavramımızın yetersiz olması, yaşamımız için önemli bir eksikliklerdir. Başarımızı, iç yaşamımızı, kişiler arası ilişkilerimizi etkiler, bozar, zayıflatır.

Benlik sahibi olmak ya da sahip olduğunuzu keşfetmek belirli ipuçları ve kırılma noktaları barındıran bir süreçtir. Benlik tanımları ve türleri incelendiğinde ön plana çıkan; bağımlı ve bağımsız kavramları kendi içinde; gelenek, görenek, örf, adet, farklı aile-toplum yapıları ve yaşantıları barındırır.

İnsanlar doğduktan sonra benlik sahibi olurlar, doğduklarında benlik sahibi değillerdir. Bu durumda benlik kavramı toplumsal aktarım ve etkileşim ile şekillenen bir kavramdır.

Araştırmalarda geleneksel olarak bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki tür benlik kurgusundan söz edilmektedir (Singelis, 1994). Bütün bireyler hem bağımlı, hem de bağımsız benlik kurgusuna sahip olabilme potansiyeline sahiptirler.

Özerkliğe ve bireyin biricikliğine dayalı bağımsız benlik kurgusunun daha çok Batı kültüründe baskın olduğu görülmektedir. Bağımsız benlik kurgusu benliğin diğerlerinden, ayrılabilirdiği kadar ayrılmasıdır (Cross ve Madson,1997).

Benlik yapısı oluşurken lokasyon olarak da, kültür olarak da Batı'da yetişmiş bir bireyin tercihlerinin ben-merkezli olması beklenir. Bireysellik kültürünün yoğun olarak yaşandığı Batı kültüründe her birey kendinden sorumludur. Herkesin kendine ait bir yaşam alanı vardır. Ailenin görevi belli bir yaşa kadardır. Yetişkin sayılabilecek yaşa gelen birey, artık kendi sorumluluğunu alabilir ve benliğine ait değer yargılarıyla hayatına devam edebilir.

Bağımlı ve bağımsız benlik kurgusu arasındaki iki farkı aydınlatmak gerekmektedir. Bu farklardan birincisi, içsel özelliklerin (yetenekler, düşünceler, kişisel özellikler) etkinliği ile ilişkilidir. Bağımsız benlik kurgusuna sahip bireylerde, bireyin davranışlarını içsel özellikleri kontrol etmekteyken; bağımlı benlik kurgusuna sahip bireylerde, içsel özellikler duruma özgü bir nitelik kazanmakta ve sosyal davranışın

ortaya çıkmasında hiçbir fonksiyonu bulunmamaktadır. Sonuç olarak, bağımsız benlik kurgusuna sahip bireylerin, koşullardan bağımsız olarak; bağımlı benlik kurgusuna sahip bireylerin ise koşulları dikkate alarak davrandığı görülmektedir. Diğer fark ise kişilerarası ilişkilerle ilgilidir. İlişki sırasında bağımlı benlik kurgusuna sahip bireyler, karşısındaki bireyin ne düşündüğü ve ne hissettiği ile bağımsız benlik kurgusuna sahip bireyler ise kendi düşünce ve duygularını karşı tarafa iletmekle ilgilenmektedir (Bacon, 2001).

Ülkemiz koşullarını düşünürsek; kültürümüzde ki toplumsalcı yaklaşımdan hepimiz mutlaka etkileniyoruz. Örneğin; büyüklerin yanında yapılmaması gereken davranışlar adı altında, küçük yaşlarda benliğimize yüklenen bir takım öğretiler var. Normalde sigara kullanan birinin, ebeveynlerinin yanında sigara içmemesi tamamen toplumsal benliğin etkisiyle geliştirilmiş bir davranış biçimidir. Aslında bu noktada davranışın samimiyetini sorgulamak gerekir. Normalde yaptığı bir eylemi, sosyal ortamda tepki çekmemek için yapmayan bir birey; saygılı mıdır, politik midir, samimi midir, yoksa sahte midir? Bu sorular ve cevapları kavram kargaşasına neden olsa da, toplumsal benliğimizin yarattığı, ilişkisel bağımlı benliğimiz gerçeğini değiştirmiyor.

Son zamanlarda benliğin bireyci ve toplulukçu boyutlarına üçüncü bir boyut eklenmiştir. Bu boyutun ilişkisel benlik (Brewer ve Gardner, 1996; Kashima ve Hardie, 2000), ailecilik (Gaines, 1995), kişisel toplulukçuluk (Verkuyten ve Mason, 1996'den aktaran Hülya Ercan) ve ilişkililik gibi farklı biçimlerde adlandırıldığı görülmektedir.

Bu araştırmada temele alınan üçlü benlik modeli, bireyci, ilişkisel ve toplulukçu benlik boyutlarını içermektedir.

Bu modelde:

1. Bireycilik boyutu: Bireyi başkalarından farklı, kendine özgü biricik özellikleriyle yansıtan boyuttur.
2. İlişkisel boyutu: Bireyin yakın çevresindeki diğer bireylerle ilişkisini ve özdeşimini içerir.
3. Toplulukçuluk boyutu: Birey ve topluluk arasındaki sembolik değerleri yansıtan boyuttur.

Bağımlı benlik kurgusunun odak noktasını Doğu Asya kültürlerinde bireyin katıldığı gruplar ve sosyal rolleri oluştururken, Batı toplumlarında romantik bir eş veya yakın bir arkadaşla kurulan ilişkiler oluşturmaktadır. Odak noktasının kültürlere göre değişiklik göstermesi, araştırmacıların bu yapının iki farklı türü olduğu sonucuna varmasına yol açmıştır.

Toplumsal benlik kurgusu bireyin kendisini içinde bulunduğu gruba ait hissettiği Doğu Asya toplumlarında, ilişkisel-bağımlı benlik kurgusu ise bir gruba üye olmanın gönüllülüğe dayalı olduğu ve bireyler için çok şey ifade etmediği Batı toplumlarında yaygın olarak görülmektedir. İlişkisel-bağımlı benlik kurgusunun oluşturulması sürecinde aidiyet duygusundan çok benliğin içerdiği ilişkiler (anne, iyi bir arkadaş, eş vs. ile olan ilişkiler) dikkate alınmakta ve benliğe yönelik bilgiler, yakın ilişkiler bağlamında yapılandırılmaktadır (Cross, Bacon, & Morris, 2000; Kashima ve diğerleri, 1995).

Duygusal deneyimler açısından bakıldığında, ilişkisel-bağımlı benlik kurgusuna sahip bireylerin, hem olumlu veya olumsuz duyguları yaşamak için diğer bireylerle iletişim halinde buldukları ortamları seçme, hem de yakın ilişkiler kurdukları bireylerin olumlu veya olumsuz duygularını dolaylı olarak yaşama eğiliminde oldukları görülmektedir (Cross ve diğerleri, 2000).

İlişkisel bağımlı benlik kurgusuna sahip bireyler, iş hayatında bazı problemlerle karşılaşabilirler. Aynı toplumda yetişen herkes aynı kültür ve aile yapısında yetişmediği ve genetik faktörler de etkili olduğu için, tabii ki bireyler arasında kişilik ve benlik farklılıkları olabilir. Bu farklılıklar küçük yaşlardan başlayarak; iş hayatına kadar kendini gösterir. Ama en çok iş hayatında ön plana çıkar. İş hayatının rekabet ortamında ve kişilerin çok bireysel davranıp, hareket ettiği şartlarda, ilişkisel bağımlı benlik kurgusuna sahip kişiler yalnızlaşabilir ve çarkın sert dişlilerine ayak uydurmakta zorlanabilirler.

Yapılan başka bir araştırmada ise ilişkisel-bağımlı benlik kurgusuna sahip kadınların, ilişki kurdukları bireylerin daha çok olumsuz olaylara gösterdikleri tepkileri dolaylı olarak yaşama eğiliminde oldukları bulunmuştur (Kessler & McLeod, 1984).

İlişkisel-bağımlı benlik kurgusuna sahip olmak depresyonla doğrudan ilişkili değildir; ancak ilişkiden doyum elde edememe ile depresyon arasındaki ilişkiyi hızlandırıcı bir etkisi bulunmaktadır (Cross ve ark. , 2000). Toplumsal benlik düzeyi ile kişisel benlik düzeyinde yüksek farklılıklar olan kişiler bu nedenle depresyona daha yakındır.

1.5.Araştırmanın Amacı

Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasındaki, özellikle cinsiyete dair farklılıklara değinmektedir. Proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması başlığı ile bilimsel çalışma alanında hiçbir çıktı bulunmadığından katkıda bulunulmak istenmesidir. Proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri karşılaştırıldığında yönetici ve çalışanlar adına oluşan farklılıkları belirlenmek istenmesidir.

Araştırmanın konusu kavramsal olarak incelendiğinde oluşan beklenti; yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmasıdır. Bu bağlamda araştırmanın hipotezi; "Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır."dır.

1.6. Alt Problemler

1. Çalışan ve yöneticilerin proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır ?
2. Yöneticilerin proaktif kişilik özellikleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
3. Çalışanların proaktif kişilik özellikleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
4. Yöneticilerin ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır ?
5. Çalışanların ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır ?

1.7. Araştırmanın Önemi

Günümüzde birçok kurumsal ve kurumsallaşmaya aday büyük ve küçük ölçekli işyerlerindeki çalışanlar için ‘proaktif’ ve içeriğinde barındırdığı özellikler oldukça büyük önem kazanmıştır. Dünyamızda artık küresel rekabetle de beraber şirketlerin, kurumsallaşmış ve kurumsallaşmaya aday firmaların çalışanlarının ve yöneticilerinin birbirleriyle yarışlarında en çok öne çıkan güç ‘insan gücü’ olmuştur.

Bu araştırmada ele alınmış olan değişkenlerin hemen hemen hepsi bireylerin duygusal yaşamlarında önemli rollere sahip bir takım yapılardan oluşmaktadır. İlişkisel bağımlı benlik hakkında yapılan çalışmaların oldukça az olmasından dolayı bu çalışmanın önemi artmaktadır. Uluslararası anlamda da literatürde çok az kişinin proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri ile araştırma yapmasından dolayı bu çalışma, bundan sonra yapılacak araştırmalara katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu araştırma proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya koyması bakımından dolayı da önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılan kişilerin proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılıp belirlenmesi ve hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğinin incelenmesi bu konudaki literatüre anlam katmaktadır. Sayılan tüm bu nedenlerden dolayı araştırmanın teorik ve pratik anlamda önemli olduğu varsayılmaktadır. Bireylerin proaktif kişilik özelliklerine sahip olması ve bunun hakkında duydukları bilinçli farkındalık psikolojik anlamda sağlıklı olmalarının; kişisel anlamda ise ilişkisel bağımsız benliğe sahip olmaları anlamına gelir.

Bu doğrultuda oluşturulan çalışmamızda, özellikle proaktif özellikler üzerinde durularak bireylerin ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri ile karşılaştırması yapılacaktır. Hareket noktası, proaktif kişilik özelliklerine sahip olan kişilerin ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin azalacağı şekliyle cevap verme eğiliminde olmalarıdır. Literatürümüzde proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerini birleştirerek ele alan ve her iki kavramı da geniş bir yelpazede sunan ilk çalışma olduğu göz önüne alındığında; yaratacağı muhtemel farkındalığın özellikle de

endüstri alanında büyük ve küçük ölçekli şirket ve iş yerlerinde yönetim stratejileri ve işe alım süreçlerinde ihtiyaç duyulan konularda önem teşkil edeceği düşünülmektedir.

Anket metodu ile yapılan çalışmaların temelini oluşturan proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında negatif bir ilişkiden söz etmek olasıdır. Bunun nedeni katılımcıların kendilerini oldukları gibi sunmaları söz konusu olduğunda sosyal istenirlik düzeylerinde düşme potansiyelidir.

Araştırmayı oluşturma adına öncelikli varsayım “ yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğudur. Diğer varsayımlar;

1. Örneklem grubunun yeterli sayıya sahip olduğu,
2. Katılımcıların objektif ve doğru cevaplamalarda bulunduğu,
3. Uygulanan ölçüm tekniklerinin geçerliği ve güvenilirliğinin kanıtlanarak bu çalışma için uygun olduğudur.

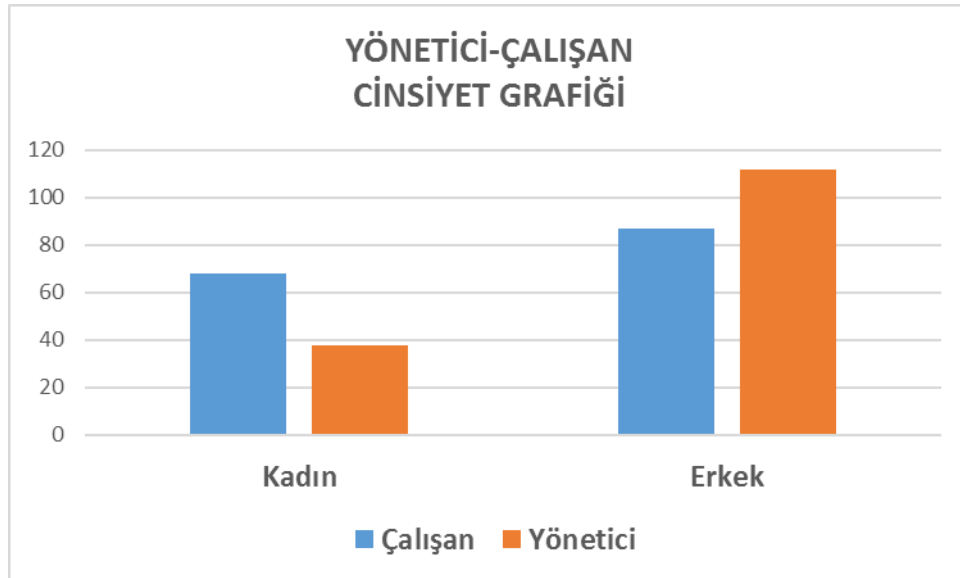
Bu çalışma, İstanbul ve Kocaeli içindeki bazı sağlık, eğitim ve ulaşım alanlarındaki büyük ölçekli şirketlerdeki çalışan ve yöneticiler ile okullarda çalışan yönetici ve çalışanlar ve diğer küçük ölçekli işyerlerinden 155 çalışan ve 150 yönetici ile sınırlıdır.

2. BÖLÜM YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, “karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli”ne uygun olarak düzenlenmiştir. İki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinin tümü “ilişkisel tarama modelleri” olarak tanımlanır. Bu modellerden biri olan “karşılıklı ilişkisel tarama”, gerçek bir neden-sonuç ilişkisi vermeyen, ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğerinin kestirilebilmesinde yararlı sonuçlar sağlayan bir araştırma düzenidir. Modelde, en olası çözümden başlayarak ilişkilerin sınanması yani karşılaştırma yolu ile belli bir sonucun oluşma nedenleri “tek”e indirgenmeye çalışılır (Karasar, 2005, s. 81-85).

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklem



Grafik 1. Yönetici ve Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Çalışma evrenini yönetici ve çalışanlar oluşturmaktadır. Yöneticileri de çalışanları da kapsayan örneklem grubunda İstanbul ve Kocaeli içindeki bazı sağlık, eğitim ve ulaşım alanlarında büyük ölçekli şirketlerdeki çalışan ve yöneticiler ile okullarda çalışan yönetici ve çalışanlar ve diğer küçük ölçekli işyerleri bulunmaktadır. Çalışmaya katılan toplam 305 kişinin 155'i çalışanlar ve 150'si ise yöneticiler teşkil etmektedir. Örneklem 25 ile 50 yaş arasındadır ve 155 çalışan 150 yönetici bazında bakıldığında katılımcıların 106'sı (34,8) kadın, 199'u (%65.2) erkek'tir.

2.3.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız, anketimize katılımı sağlanan yönetici ve çalışanlardan oluşan 305 kişilik örneklem grubunun verdiği cevaplar ile sınırlandırılmıştır. Örneklemdeki sınırlılık, araştırma evreninin tamamının incelenmesinin mümkün olmamasından kaynaklanmaktadır. Katılımcıların doğru, samimi yanıtlar verdiği varsayımı araştırmamızın bir diğer sınırlılığıdır. Ayrıca seçilen örneklem grubunun ana kütleyi/evreni yeterince temsil ettiği ve örneklem üzerinden ana kütleye genelleme yapılabileceği varsayılmıştır.

2.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

2.4.1. Bilgi Toplama Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi toplama formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Bu formda yaş, cinsiyet, yöneticiden ya da çalışandan hangisi olduğu ve kişinin sektörünü belirlemeye yönelik 4 soru bulunmaktadır (Ek 1).

2.4.2. Proaktif Kişilik Ölçeği

Hangi etmenlerin proaktif kişilik özelliğini gösteren proaktif davranışlar ortaya çıkardığını bilmek amacıyla proaktif kişiliği ölçmek gerekmektedir. Bireylerin proaktif kişilik özelliklerini ölçmek için Proaktif kişilik ölçeği (PKÖ) ilk olarak Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşan orjinal form 7’li Likert tipli (1 Kesinlikle katılmıyorum-7 Kesinlikle katılıyorum) tek boyutlu bir ölçme aracıdır.

Katılımcıların proaktivite düzeylerini değerlendirmek amacıyla Kısaltılmış Proaktivite Ölçeği (KPÖ; Ek 2) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) tarafından yapılmıştır. 10 maddeden oluşan Kısaltılmış Proaktivite Ölçeği 1 ve 7 arasında likert tipi ölçüm vermektedir. Ramazan Abacı ve arkadaşlarının da belirttiği gibi:

“Ölçek maddeleri puanlanırken 1 ‘Kesinlikle katılmıyorum’ ve 7 ‘Kesinlikle katılıyorum’ anlamına gelmektedir. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği’nin yapı geçerliği amacıyla uygulanan açımlayıcı faktör analizinde faktörlenebilirlik değişik yöntemlerle incelenmiştir. Öncelikle bütün maddeler arasında korelasyon matrisi incelenerek, önemli oranda manidar korelasyonların olup olmadığına bakılmış ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte manidar ilişkilerin olduğu görülmüştür. Daha sonra örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testleri gerçekleştirilmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO .60’dan yüksek ve Barlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004). Bu çalışmada KMO Örneklem Uygunluk katsayısı .89, Barlett Sphericity testi χ^2 değeri ise 1108,45 ($p < .001$) olarak bulunmuştur. Yapılan ilk faktör analizinde, döngüsüz metod (unrotated) kullanılarak, faktör çözümlemesiyle maksimum faktör sayısı incelenmiş ve 2 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ancak ölçeğin orijinal formu tek faktörden oluştuğu için, AFA’da asal eksenlere göre döndürülmüş temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda toplam varyansın %44.54’ünü açıklayan, 10 maddeden oluşan ve özdeğeri 1.00’in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Maddelerin faktör yükleri .60 ile

.75 arasında sıralanmaktadır. Yapı geçerliği için ölçeğin orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla DFA uygulanmıştır. Yapılan DFA’da elde edilen uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerinin ($\chi^2=47.91$, $N=332$, $sd=29$, $p=0.01502$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise $RMSEA=.044$, $NFI=.99$, $CFI=.99$, $IFI=.99$, $RFI=.97$, $GFI=.97$, $AGFI=.95$ ve $SRMR=.033$ olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri tek boyutlu proaktif kişilik modelinin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği’nin güvenirlik analizlerinde iç tutarlılık Cronbach α güvenirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin madde-test korelasyonlarının ise .50 ile .66 arasında sıralandığı görülmüştür.” Ölçekten elde edilen toplam puanlar arttıkça proaktivite düzeyi artmaktadır.

Ölçek formunun oluşturulması

Ramazan Abacı ve arkadaşlarının da belirttiği gibi Proaktif Kişilik Ölçeği’nin maddelerini hazırlamadan önce kapsamlı bir literatür incelemesi yapılarak, proaktif kavramıyla ilgili bilgiler analiz edilmiş ve ölçeğin kuramsal temeli oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmada kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Literatür taramasının yanı sıra benzer ölçeklerdeki maddeler de incelenerek, proaktif kişilik yapısını ölçeceği düşünülen bilgiler ölçek maddesi olabilecek şekilde düzenlenmiştir. Bu aşamada maddelerin bazılarında en net bilgi verenler ölçekte kullanılmış, daha belirsiz olanlar ise elenmiştir.

Proaktivite ölçeği kişisel bilgi formu Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören 714 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Yapılacak çalışmalar ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin ilgili bölüm başkanlıklarından gerekli izinler alınmıştır. Ölçeklerin uygulanması sürecinde gerekli açıklamalar yapılmış ve uygulamalar grup halinde sınıflarda yapılmıştır. Uygulamalar sonucunda boş bırakıldığı veya ciddi biçimde doldurulmadığı tespit

edilen veriler analizlere sokulmamıştır. Bu nedenle istatistiksel analizlerin yapıldığı araştırma örneklemini 668 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmanın uygulama boyutu yaklaşık 2 ay sürmüştür.

Madde Analizi

Araştırmalar sonucu Ramazan Abacı ve arkadaşlarının belirttiği gibi ortaya çıkan sonuç şudur:

“Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği’nin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının. .50 ile .66 arasında sıralandığı görülmüştür.”

Yapı Geçerliği ve Güvenirlik

Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği’nin yapı geçerliğini incelemek için yapılan AFA’da öncelikle bütün maddeler arasında korelasyon matrisi incelenerek önemli oranda manidar korelasyonların olup olmadığına bakılmış ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte manidar ilişkilerin olduğu görülmüştür. Daha sonra örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO .60’dan yüksek ve Barlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004). Bu çalışmada KMO örneklem uygunluk katsayısı .89, Barlett Sphericity testi %2 değeri ise 1108,452 ($p<.001$) bulunmuştur.

Claes, Beheydt ve Lemmens (2005) tarafından revize edilen Kısaltılmış Proaktif Kişilik tek ölçekten oluşmaktadır. Yapılan ilk faktör analizinde, döngüsüz metod (unrotated) kullanılarak, faktör çözümlenmesiyle maksimum faktör sayısı incelenmiş ve 2 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ancak ölçeğin orijinal formu tek faktörden

oluştugu için, AFA'da asal eksnelere göre döndürölmüş temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda toplam varyansın %44.54'ünü açıklayan, 10 maddeden oluşan ve özdeğeri 1.00'in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin maddelerin orijinal formdaki maddelerle birebir örtüştüğü görölmüştür. AFA sonucunda elde edilen alt ölçeğin faktör yükleri. 51 ile .77 arasında değişmektedir.

Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin yapı geçerliği için ölçeğin orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla DFA uygulanmıştır. Yapılan DFA'da elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerin (x²=47.91, N=332, sd=29, p=0.01502) anlamlı olduğı görölmüştür. Uyum indeksi değeri ise RMSEA=.044, NFI=.99, CFI=.99, IFI=.99, RFI=.97, GFI=.97, AGFI=.95 ve SRMR=.033 olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değeri tek boyutlu proaktif kişilik modelinin iyi uyum verdiğini göstermektedir.

Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin güvenilirlik analizlerinde iç tutarlılık Cronbach α güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin Türkçe formu Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören 209 üniversite öğrencisine 3 hafta arayla iki kez uygulanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları .95 dir.

Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin Türkçe formunda, orijinal formda olduğı gibi toplam madde sayısı 10 dur. 7 dereceli bir derecelendirmeye sahip olan bu ölçekte ters madde yoktur. Bireyin her bir alt ölçekten elde ettiğı puanların yüksek olması, bireyin ilgili alt ölçeğin değerlendirdiğı özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin uygulama süresi yaklaşık 5-10 dakikadır.

2.4.3. İlişkisel Bağımlı Benlik Kurgusu Ölçeği (İBBKÖ)

Katılımcıların ilişkisel bağımlı benlik düzeylerini değerlendirmek amacıyla İlişkisel Bağımlı Benlik Kurgusu Ölçeği (Ek 3) kullanılmıştır. İBBKÖ bireylerin ilişkisel bağımlı benlik düzeyini ölçmek için Cross, Bacon ve Morris (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması ; Akın, Eroğlu, Kayış ve Satıcı (2010) tarafından yapılmıştır. İlişkisel-Bağımlı Benlik Kurgusu Ölçeği, 11 maddeden oluşan ve 7'li Likert tipi ölçüm vermektedir. Ölçek maddeleri puanlanırken 1 'Kesinlikle katılmıyorum' ve 7 'Kesinlikle katılıyorum' anlamına gelmektedir.

Ölçeğin Orijinal Formu

İlişkisel Bağımlı Benlik Kurgusu Ölçeği (İBBKÖ) ilişkisel bağımlı benlik düzeyini ölçmek için Cross, Bacon ve Morris (2000) tarafından geliştirilmiştir. İlişkisel Bağımlı Benlik Kurgusu Ölçeği 1 ve 7 arasında likert tipi ölçüm vermektedir. Ölçek maddeleri puanlanırken 1 'Kesinlikle katılmıyorum', 2 'Katılmıyorum', 3 'Bazen katılmıyorum', 4 'Kararsızım', 5 'Bazen katılıyorum', 6 'Katılıyorum' ve 7 'Kesinlikle katılıyorum' anlamlarına gelmektedir. Hazırlanan ölçekte alınabilecek en yüksek puan 77, en düşük puan ise 11'dir. Alınan en yüksek puan, ilişkisel bağımlı benlik düzeyinde en yüksek derecedir.

Ölçeğin Türkçeye Çevrilmesi ve Madde Analizi

Bu araştırmanın amacı İlişkisel Bağımlı Benlik Kurgusu Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğini incelemektir. Ahmet Akın ve arkadaşlarının da belirttiği gibi:

“Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde kişi sayıları 271 ile 940 kişi arasında değişen sekiz örneklem üzerinde çalışılmıştır ve sekiz örneklemden elde edilen iç tutarlılık güvenirlik katsayılarının .85 ile .90 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin 46 ve 405 kişilik örneklem üzerinde birer hafta arayla yapılan test-tekrar test güvenirlik katsayıları sırasıyla .74 ve .76 olarak bulunmuştur. 67 ve 317 kişilik örneklem üzerinde ikişer hafta arayla yapılan test-tekrar test güvenirlik katsayıları ise sırasıyla .73 ve .63 olarak hesaplanmıştır. Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından elde edilen sonuçlar İBBKÖ'nün geçerlik ve güvenirliğinin sağlandığını göstermektedir.”

Geçerlik İBBKÖ'nün Türkçeye uyarlanması sürecinde öncelikle ölçeği geliştiren Susan CROSS'la e-mail yoluyla iletişim kurulmuş ve ölçeğin uyarlanabileceğine ilişkin gerekli izin alınmıştır. Daha sonra ölçeğin İngilizce formu iyi düzeyde İngilizce bilen 5 öğretim üyesi tarafından Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra bu Türkçe formlar tekrar İngilizceye çevrilerek iki form arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Yine aynı öğretim üyeleri elde ettikleri Türkçe formlar üzerinde tartışarak anlam ve gramer açısından gerekli düzeltmeleri yapmış ve denemelik Türkçe form elde edilmiştir. Bir sonraki aşamada denemelik Türkçe form psikolojik danışma ve rehberlik ve ölçme ve değerlendirme alanındaki 2 öğretim üyesine incelenerek görüşleri doğrultusunda bazı değişiklikler yapılmıştır. Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına başlamadan önce İBBKÖ'nün Türkçe formu ile İngilizce formu arasındaki tutarlılığı belirlemek için dilsel eşdeğerlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada her iki form 60 İngilizce öğretmenine uygulanmış ve Türkçe ve İngilizce formların eşdeğer olduğu görüldükten sonra geçerlik ve güvenirlik analizlerine başlanmıştır.

İBBKÖ'nün geçerlik çalışması olarak yapı ve uyum geçerliği incelenmiştir. Yapı geçerliği için açılımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA için çoklu uyum indeksleri kullanılmış ve Ki-kare uyum testi (Chi-Square Goodness), Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Göreli Uyum İndeksi (Relative Fit Index, RFI), Fazlalık Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI), Ortalama Hataların Karekökü

(Root Mean Square Residuals, RMR) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) uyum indeksleri incelenmiştir. Uyum indekslerinde genelde olduğu gibi GFI, CFI, NFI, RFI ve IFI için $>.90$, RMSEA ve RMR için $<.05$ ölçüt olarak alınmıştır (Hu & Bentler, 1999). Uyum geçerliği için ise İBBKÖ ile UCLA Yalnızlık Ölçeği arasındaki korelasyon hesaplanmıştır. İBBKÖ'nün güvenilirliği iç tutarlık ve testi yarılama yöntemleriyle, madde analizi ise düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu ile incelenmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri için istatistiksel analize yönelik bilgisayar programları kullanılmıştır. (Akın ve ark. ,2010)

Dilsel Eşdeğerlik

İBBKÖ'nün dilsel eşdeğerlik çalışmasından elde edilen bulgular, Türkçe ve orijinal form puanları arasındaki korelasyonların ölçeğin bütünü için $.96$ olduğunu göstermiştir. Her bir maddenin dilsel eşdeğerlik puanları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. İBBKÖ Maddelere göre Dilsel Eşdeğerlik Bulguları

Madde No	R	Madde No	r
1	.93	7	.89
2	.99	8	.86
3	.98	9	.78
4	.96	10	.59
5	.95	11	.92
6	.95		

** $p < .01$

Yapı Geçerliği

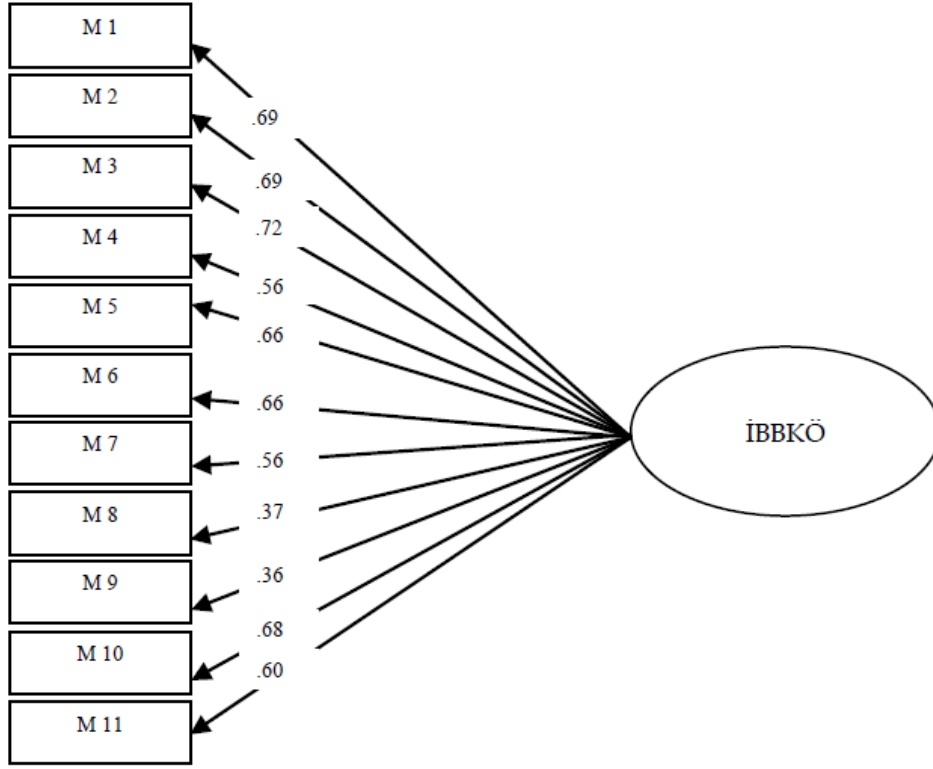
Açımlayıcı Faktör Analizi. İBBKÖ'nün yapı geçerliğini incelemek için yapılan AFA'da öncelikle örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO .60'dan yüksek ve Barlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004). Bu çalışmada KMO örneklem uygunluk katsayısı .84, Barlett Sphericity testi χ^2 değeri ise 1202.004 ($p < .001$, $df=55$) bulunmuştur. Cross ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen İBBKÖ tek boyutlu olduğu için, AFA'da asal eksenlere göre döndürülmüş temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda toplam varyansın %42.40'ını açıklayan, 11 maddeden oluşan ve özdeğeri 1.00'in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 11 maddenin faktör yükleri .38 ile .74 arasında sıralanmaktadır. Ölçeğin faktör yükleri ve açıkladıkları varyans oranlarına ilişkin bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 : İBBKÖ Faktör Yükleri

Madde No	Faktör yükü	Madde No	Faktör yükü
1	.71	7	.67
2	.73	8	.38
3	.74	9	.39
4	.65	10	.70
5	.71	11	.61
6	.74		
Açıklanan Toplam Varyans:%42.40			

Doğrulayıcı Faktör Analizi

İBBKÖ'nün yapı geçerliği için ölçeğin orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla DFA uygulanmıştır. Yapılan DFA'da elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerinin ($\chi^2=68.55$, $N=335$, $sd=37$, $p=0.00$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise RMSEA=.046, NFI=.98, CFI=.99, IFI=.99, RFI=.96, GFI=.97, AGFI=.95 ve SRMR=.036 olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. İBBKÖ'ye ilişkin DFA sonuçları

Uyum Geçerliği

Uyum geçerliği için İBBKÖ ile UCLA Yalnızlık Ölçeği arasındaki korelasyon hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular ilişkisel bağımlı benlik kurgusu ile yalnızlık arasında negatif ($r = -.52$) ilişki olduğunu göstermiştir.

Güvenirlilik

İBBKÖ'nün iç tutarlılık güvenirlilik katsayısı .85, Spearman-Brown iki yarı güvenirlilik katsayısı ise .83 olarak bulunmuştur.

Madde Analizi

İBBKÖ'nün maddelerinin, toplam puanı yordama ve ayırdetme gücünü belirlemek amacıyla, madde analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının .36 ile .63 arasında sıralandığı görülmüştür. Bulgular Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3.İBBKÖ Düzeltilmiş Madde-test Korelasyonları

Madde No	Madde Çıktığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıktığında Ölçek Varyansı	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıktığında Ölçek Alfa'sı
M1	53.41	114.91	.60	.83
M2	53.06	115.53	.62	.83
M3	52.70	117.49	.63	.83
M4	53.44	119.26	.56	.84
M5	52.90	118.72	.58	.84
M6	53.05	117.29	.63	.83
M7	53.36	118.64	.58	.84
M8	53.11	122.56	.36	.85
M9	53.38	120.77	.37	.86
M10	52.95	119.39	.59	.84
M11	53.28	118.65	.51	.84

2.5. Veri Analiz Teknikleri

Kullanılan ölçme araçlarıyla elde edilen veriler, amaçlarda verilen durumlara uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmadaki katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde istatistiksel analize yönelik bilgisayar programı kullanılmıştır. Yönetici ve çalışanların öz-güven ile kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon yapılmıştır. Yönetici ve çalışanların öz-güven ile kişisel gelişim inisiyatifi açısından cinsiyete göre farklılıkları ise *t* testi ile incelenmiştir.

2.6. İstatistik Çalışması

Korelasyon

Korelasyon analizi veya korelasyon genel anlamıyla bakıldığında iki ve daha fazla örneklem arasındaki bağlantıyı ilişkiyi ortaya koymak için yapılır. Yani korelasyon katsayısı bir örneklem grubundan seçilen iki ve veya daha fazla örneklem arasındaki ilişkiye bir katsayı ile bakar.

Bu katsayı korelasyon katsayısıdır ve r ile gösterilir. Korelasyon analizinin yapıldığı örneklem grubuna değişken de denilmektedir. Bu ilişkiye bakılırken bağımlı veya bağımsız değişken olma şartı aranmaz.

Korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki ilişkilerin nasıl olduğunu gösterir. Bu ilişkinin kuvvetli olup olmadığını veya bütün değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olup olmadıklarını, eğer bir ilişki varsa bunun kuvvetini ortaya koyar. Yani değerlerin birbirleriyle doğru orantılı olarak artıp azaldığını, aynı yönde değişip değişmediğini ya da birbirlerinin tersi yönde hareket edip etmediklerini korelasyon katsayısı ifade eder.

Korelasyon katsayısının rakamsal ifadeleri -1 ile +1 arasında değişen değerlerdir. Bu katsayı eğer değişkenler arasında hiçbir ilişki yoksa 0, tam ve kuvvetli bir etkileşim varsa 1, ters yönlü ve ters yönlü tam bir kuvvetli etkileşim varsa -1 değerini alır. Tabii ki korelasyon katsayısı mutlaka tam bu değerleri taşımaz, arada da bazı rakamsal ifadeler taşıyabilir, bu durumda yorumlanması deneyde kullanılan gözlem sayısına bağlıdır. Normal şartlarda 100 ve altı araştırmalı deneylerde 0.25 çok büyük bir anlam taşımamaktayken, fazla gözleme dayanan deneylerde 0.25 oldukça önemli bir korelasyon katsayısıdır.

Anlamlılık adına bu gözlem sayısında eğer rakam 10 ve 15 gözlemi buluyorsa korelasyon katsayısı en az 0.71 olmalıdır. Normal sayılacak kadar bir gözlem sayısı alınarak bakılmış gözlem grupları için genellikle, 0- 0.49 arasında ise korelasyon zayıf, 0.5-0.74 arasında ise orta derecede, 0.75-1 arasında ise kuvvetli ilişki vardır

denilmektedir. Korelasyon katsayısı genel olarak bakıldığında -1 ile 1 değerleri arasında değişen ve bağımsız değişkenler hakkında kısa bilgi veren bir değerden oluşmaktadır. Sonuç olarak ileride de araştırmalar açıklandığında görülecektir ki korelasyon analizi, gözlem değerlerinin birbirleri ile olan etkileşimlerini göstermekte olup, örneklem evreninden alınacak örnek gözlemlerin sayısı yeterli olduğunda anlamlı sonuçlar verebilmektedir.

(Kaynak:<http://www.istatistikmerkezi.com/makale,istatistik-korelasyon-analizi,147.html>)

Regresyon Analizi

Regresyon analizi bağımlı değişken ile bir veya daha çok bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir. Bir tek bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon tek değişkenli regresyon analizi, birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizi de çok değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılır.

Regresyon analizi ile, var olan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir etkileşim var mıdır ? Eğer bir etkileşim var ise kuvvetli midir zayıf mıdır ? Belirli koşulların kontrol edilmesi durumunda özel bir değişken veya değişkenler grubunun diğer değişken veya değişkenler üzerindeki etkisi nedir ve nasıl değişir? gibi sorulara cevap aranabilir.

(Kaynak: http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp)

T- Testi

T testi hipotez testleri ve tezlerde en sık kullanılan testlerden biridir. T testi sadece büyük örneklem grubuna gerek duymaz, küçük örneklem grubuyla da rahatça çalışmayı sağlar. Bu yüzden araştırmacılar tarafından en sık seçilen testlerden biridir.

T testinin amacı örneklem evreninden seçilen örneklerin ortalamaları kıyaslandığında arada bir fark olup olmadığının bulunması, fark var ise bunun rastlantısal veya

istatistiksel olup olmadığını ortaya koymaktır. T testi dağılımından faydalanılarak, incelenen bir değişken açısından;

1) Bir gruba ait ortalama değerin önceden belirlenen değerden farklı olup olmadığını,

2) Bağımsız iki grup arasında fark olup olmadığını,

3) Herhangi bir grubun farklı koşullar altındaki tepkilerinde farklılığın olup olmadığını incelenmesine yönelik hipotezleri test eden bir analiz yöntemidir. Bu nedenle üç tür t testi bulunmaktadır. Bunlar tek grup t testi (one-sample t test), bağımsız iki grup arası farkların t testi (independent samples "t" test) ve eşleştirilmiş iki grup (paired-samples "t" test) arasındaki farklılıkların incelenmesine yönelik "t" testidir.

(Kaynak: <http://www.istatistikanaliz.com/t-testi.asp>)

Bu tez için de korelasyon çalışmasının uygulanıp t testinin yapılması değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya çıkarmak içindir. Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması ve anlamlandırılması için, değerlendirmelerin yapılması adına korelasyon çalışması uygulanmıştır. Ayrıca yönetici ve çalışanların cinsiyet etkiyle incelendiğinde proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik kurgusu ölçeklerinin incelenmesinde ise t testi kullanılmıştır.

3. BÖLÜM BULGULAR

3.1. Yönetici ve Çalışanların Proaktivite Düzeyleri ile İlişkisel Bağımlı Benlik Kurgusu Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyonlar

Yönetici ve çalışanların ilişkisel bağımlı benlik kurgusu ile proaktivite düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon kullanılmıştır. Bu analizden elde edilen bulgular tablo 4’ de gösterilmektedir.

Tablo 4. Yönetici ve çalışanların proaktivite düzeyleri ile ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon tablosu

Değişkenler	1	2
1. İlişkisel bağımlı benlik kurgusu	1.00	
2. Proaktivite	-.17**	1.00
Ortalama	42.10	54.01
Standart sapma	8.65	8.80
** p< .01.		

Tablo incelendiğinde ilişkisel-bağımlı benlik kurgusu ile proaktivite arasında negatif ($r=-.17$; $p<.01$) ilişki olduğu görülmektedir. Yani bu ilişki ters orantılı bir ilişkidir. Proaktif kişilik özelliklerini taşıyan birinin, ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyi düşüktür. Aynı şekilde ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyi yüksek olan birinin, proaktif kişilik özellikleri azdır.

3.2. Yöneticilerin proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Yöneticilerin proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 5. Yöneticilerin proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	<i>t</i>	Sd	<i>p</i>
Proaktivite	Erkek	112	54,04	8,72	-,103	148	.911
	Kadın	38	54,20	7,27			

Tablo 5.'de cinsiyet değişkenine göre yöneticilerin proaktivite puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, yöneticilerin cinsiyete göre proaktivite açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir ($t_{0,05; 148} = -,103$).

3.3. Çalışanların proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Çalışanların proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 6. Çalışanların proaktivite düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Proaktivite	Erkek	87	53,79	9,51	-,233	153	.816
	Kadın	68	54,14	8,94			

Tablo 3.3.'te cinsiyet değişkenine göre çalışanların proaktivite puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışanların cinsiyete göre proaktivite açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir ($t_{0,05: 153} = -,233$).

3.4. Yöneticilerin ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Yöneticilerin ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 7. Yöneticilerin ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p	
İlişkisel bağımlı benlik kurgusu	Erkek	112	41,11	8,82	-,101	148	.920	
	Kadın	38	41,28	7,95				

Tablo 7 'de cinsiyet değişkenine göre yöneticilerin ilişkisel bağımlı benlik kurgusu puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, yöneticilerin cinsiyete göre ilişkisel bağımlı benlik kurgusu açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir ($t_{0,05; 148} = -,101$).

3.5. Çalışanların ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Çalışanların ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 8. Çalışanların ilişkisel bağımlı benlik kurgusu düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p	
İlişkisel bağımlı benlik kurgusu	Erkek	87	42,58	8,40	-,726	153	.470	
	Kadın	68	43,60	8,98				

Tablo 8. 'de cinsiyet değişkenine göre çalışanların ilişkisel bağımlı benlik kurgusu puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışanların cinsiyete göre ilişkisel bağımlı benlik kurgusu açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir ($t_{0,05; 153}=-,726$).

4. BÖLÜM TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular araştırma hipotezleri rehberliğinde tartışılacak ve kuramsal çerçeve doğrultusunda yorumlanacaktır. Çalışma yöneticilerin ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışanlara ve yöneticilere uygulanan anketlerin tamamı İstanbul'da ve Kocaeli'de bulunan büyük ölçekli özel şirketlerde ve okullarda yapılırken, geri kalan kısmı ise rastgele yöntemi kullanılarak toplumun belirlenen sektörlerdeki çalışanlara uygulanmıştır. Kişilere demografik özellikleri, proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin yer aldığı anket formu uygulanmıştır. Anketler yüz yüze anket tekniği ile uygulanmıştır. Anket formunu oluşturan tüm sorular çoktan seçmeli ve kapalı uçlu sorulardır. Elde edilen veriler istatistiksel analize yönelik bilgisayar programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada ölçeklere yapı geçerliliği ve madde analizi uygulanmış, araştırma amacı doğrultusunda, analizde tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi, parametrik ve Non-Parametrik testler ile korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

4.1. Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

Birinci alt problemde yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasındaki ilişkiler kullanılarak incelenmiştir. Bağımlı benlik kurgusuna sahip bireyler, temel sorumluluklarının; diğer bireylerin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmayı, gruba ayak uydurmayı ve diğer insanlarla yakın ilişkiler kurmayı içerdiğini düşünmektedir (Morris, 2001). Bu paralelde ilişkisel bağımlı benlik ile yaşadığınız toplumun kültürünün sağlam bir bağlantısı vardır. Toplulukçu kültüre sahip bir toplumda büyüyen birey, benlik oluşumu sürecinde bu kültürden yoğun olarak etkilenmekte ve bunu içselleştirmektedir. Daha çok Doğu toplumlarında toplulukçu kültüre rastlanmaktadır.

İlişkisel Bağımlı Benlik Kurgusu Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik analizleri iki çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlk

grup 335 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Ayrıca ölçeğin test-tekrar test çalışması yine bu gruba uygulanarak, güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. İkinci çalışma grubu ise ölçeğin dilsel eşdeğerlik çalışmasının yürütüldüğü 60 İngilizce öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın bulguları proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında negatif ve anlamlı ilişkili ($r=-.17$; $p<.01$) olduğu bulunmuştur. Araştırmaya başlamadan önce ki varsayımımız bu konuda negatif yönde bir farklılaşma söz konusu olacağı yönündeydi. Çünkü toplumsal ve bireysel davranışlarımızı şekillendiren proaktif kişilik özellikleri sorumluluk ve inisiyatif alabilme yetileriyle ilgili olduğundan, yani bağımsız benlik düzeyinin yüksek olması beklendiğinden, bu kişilerin ilişkisel bağımlı benlik özellikleri açısından puanlamada düşük çıkması bekleniyordu. Yaptığımız araştırma sonucunda da elde ettiğimiz bulgular proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında negatif ilişki ($r=-.17$; $p<.01$) olduğu görülmektedir.

4.2 Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

İkinci ve üçüncü alt problemlerde yöneticilerin ve çalışanların proaktif kişilik özellik düzeyleri arasında cinsiyete göre farklılıklar incelenmiştir. Araştırmanın bulguları cinsiyet değişkenine göre yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemediklerini ortaya koymuştur.

Proaktif kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve problemlerle başa çıkma yöntemleri araştırılarak; proaktivite ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelendiği; ‘Bireylerin Proaktif Kişilik Yapısı ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ adlı yüksek lisans tez çalışmasında; cinsiyet ile bireylerin proaktif başa çıkma beceri düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Şahin, 2006).

Literatürde; erkeklerin kadınlara göre proaktif işlere yönelimi, meslek seçimleri ve sosyal hayatlarında daha proaktif davranışlar sergilediklerini gösteren çalışmalara rastlanmıştır. (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz,2001).

Bu konuda cinsiyet açısından bir farklılaşma beklentisiyle alt problem oluşturulmuştur. Sebep olarak gördüklerimiz ise, ataerkil bir toplum olmamız varsayımından hareketle erkeklere yüklenen beklentiler doğrultusunda cesur olması, sorumluluk, inisiyatif ve gerekirse risk alması gerektiği düşünüldüğünden, kadınlara nazaran proaktif özelliklerinin daha yüksek olması bekleniyordu. Ancak elde edilen bulgular proaktif kişilik özellikleri açısından cinsiyet açısından anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir. Hem çalışanlar hem de yöneticiler için anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Sektörel bazda bakıldığında yöneticilerin yöneticilerle, çalışanların da çalışanlarla cinsiyet açısından paralel gitmekte oldukları ortaya çıkmıştır. Bağımsız ve/ veya birbirine paralel olan iki grup arasındaki ilişkin kuvveti ortaya konulmak istediğinde kullanılan t testi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında da kullanılmış, çıkan değerler proaktif kişilik özellikleri açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir değişiklik olmadığını göstermiştir.

4.3 Yönetici ve çalışanların ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Dördüncü ve beşinci alt problemlerde yönetici ve çalışanların ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasında cinsiyete göre farklılıklar incelenmiştir. Araştırmanın bulguları cinsiyet değişkenine göre yönetici ve çalışanların ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık sergilemediklerini ortaya koymuştur.

Literatürde, 'Bitlis Eren Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Sigara Kullanma Durumlarının Bağımlı Kişilik Ölçeğiyle İlişkisi' adlı tez çalışmasında; öğrencilerin erkek ya da kız olup olmaması ile bağımlı benlik durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (Söylemez, 2012).Varsayımlarımız cinsiyet açısından farklılaşma olması yönündeydi. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi ataerkil bir toplum olduğumuz varsayımından hareket ederek kadınlara kültürel olarak yüklenen vasıflar dolayısı ile

kadın grubunda ilişkisel bağımlı benlik düzeyinin daha yüksek çıkması bekleniyordu. Ancak elde edilen bulgular cinsiyet açısından ilişkisel bağımlı benlik düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı yönünde oldu.

5. BÖLÜM ÖNERİLER

* Aynı tezin daha farklı coğrafi bölgelerdeki büyük şehirlerde, farklı sanayi dallarında ve sektörlerde yapılması durumunda daha farklı sonuçların ortaya çıkabileceği düşünülmüştür.

* Aynı çalışma aynı şekilde tekrar yapıldığında, yani yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri kıyaslandığında, çıkacak sonuçların daha büyük farklılıklar içerip içermeyeceğini görmek açısından kullanılan denek sayısı bu çalışmada kullanılan denek sayısından (305) fazla olabilir, denek sayısını arttırmak fayda sağlayabilir.

* Yönetici ve çalışanların incelenen boyutları olan proaktif kişilik özellikleri ile ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması ölçeklerine, konuya katkıda bulunabilecek bazı ölçekler eklenebilir. Örneğin bu iki ölçeğe, çalışmanın içinde de değinildiği gibi 'özgünlük ölçeği' ya da 'sosyal istenirlik ölçeği' de eklenebilir ve örneklem grubu, 3-4 ölçek ile daha net sonuçlar kazandırabilir.

* İki ölçek ile incelendiğinde denek sayısının arttırılıp, aynı zamanda ölçek çeşitliliği de getirildiği takdirde incelenen sonuçlar sadece cinsiyet faktörünü içermeyecek, diğer alanların (örn: sektör, medeni durum vb. gibi) da incelenmesine ve daha sağlıklı sonuçlar çıkmasına fayda sağlayacaktır.

* Ölçekleri cinsiyet odaklı incelenmek için cinsiyet tek'e indirilebilir. Örneğin anketler yönetici ve/veya çalışan odaklı olup ta sadece erkek örneklem grubuna yapıldığı takdirde yönetici/ çalışan arası fark net bir şekilde ortaya çıkabilecektir. Aynı durum kadın örneklem grubu için de geçerlidir.

* Çalışmamız için kıyaslama adına benzer çalışma olmaması, tüm çalışma sonuçlarının karşılaştırılmasını da zora sokmuştur. Bu açıdan çalışmanın tekrarlanabilir olması oldukça önemlidir.

* Çalışmamız da örneklem grubu ile ilgili sektörel ayırım net olarak belirtilememiştir. Özel sektör ve kamu sektörü odaklı ayrı bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKLAR

Akın, A., Abacı, R., Kaya, M., & Arıcı, N. (2011, June). Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *Paper presented at the ICES11 International Conference on Educational Sciences*, June, 22-25, Famagusta, Cyprus.

Akın, A., Eroğlu, Y., Kayış, A. R., & Satıcı, S. A. (2010). The validity and reliability of the Turkish version of the Relational-interdependent Self-construal Scale. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 579-584.

Baltaş, A. , (2007).“*Girişimciliğin Ardındaki İnsan Profili*”.

http://baltasbaltas.com/web/makaleler/ck_5.html Erişim Tarihi: 17.12. 2012

Baltaş, A. , *İnsanları Etkilemek* .

İnternette indirilme tarihi: (10.12.2012).

http://www.makalem.com/Search/ArticleDetails.asp?nARTICLE_id=2371

Baltaş, A. , (2004)“*Liderlikte Yeni Egilimler*”.

İnternette indirilme tarihi: (26.11.2012).

<http://www.baltas-baltas.com>,

Bateman, T., & Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). The proactive behavior: Meaning, Impact, Recommendations. *Business Horizons*, 42 / 3, 63-71

Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 37, 28–36.

Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık

Burger, J.(2006). Kişilik, 698.

Cross, S. E., Bacon, P. L., & Morris, M. L. (2000). The relational-interdependent self construal and relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 791-808.

Covey, R.Stephen. (2013), *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı*, (Çev: Filiz Nayır Deniztekin-Osman Deniztekin), Varlık Yayınları, İstanbul, 80-117

Covey, R.Stephen. (2012), *Önemli İşlere Öncelik*, (Çev. Osman Deniztekin), Varlık Yayınları, İstanbul.

Çelikkol, A. , (2008). *Egzersiz ve Benlik Kavramı*.

İnternette indirilme tarihi: 12.04.2013

<http://www.celikkol.org/benlikkavrami.htm>

Çutuk, S. , (2011). Spor İşletmelerinde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Ercan, H. , (2011) *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 13 (21): 37-45

Ercan, H. (2013) .Genç Yetişkinlerde Benlik Kurgusu Üzerine Bir Çalışma *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 5 (2), 157-178

Higgins, E. T. (1996). The “self-digest”: Self knowledge serving self-regulatory functions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 1062-1083.

Kanfer, R. , Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.

Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar, İlkeler, Teknikler, 14. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.

Kağıtçıbaşı, Ç.(1998),Kültürel Psikoloji Kültür Bağlamında İnsan ve Aile, 98-105

Kashima, E. S. & Hardie, E. A. (2000). The development and validation of the Relational, Individual, and Collective Self Aspects (RIC) Scale. *Asian Journal of Social Psychology*, 3, 19-48.

Kitayama, S., Markus, H. R., & Matsumoto, H. (1995). Culture, self, and emotion: A cultural perspective on “self-conscious” emotions. In J.P. Tangney & K.W. Fischer (Eds.). *Self conscious emotions: The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride* (s.439-464). New York: Guilford Press.

Lee. S. M ve Peterson S. (2000). Culture, Entrepreneurial Orientation, and Global Competitiveness, *Journal of World Business*, 35 (4)

Markus, H., & Kitayama, S.(1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.

Mead, H., G. Ve James, W., (1887). Psikolojiye Giriş ve Eleştirel Düşünme. Benlik (The Self). (Aktaran: Kökdemir, D., Yeniçeri Z., 2011, s.1)

Özdemir, M. (2008). Proaktif Liderlik ve Denetim. *Milli Eğitim Dergisi*, 180, 324–341.

Proactive. (2013).

<http://en.wikipedia.org/wiki/Proactive>.

Erişim Tarihi: (08.06.2013).

Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 580-591.

Söylemez, F. (2012). 'Bitlis Eren Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Sigara Kullanma Durumlarının Bağımlı Kişilik Ölçeğiyle İlişkisi', 25-26

Şahin, R.(2006) *Bireylerin Proaktif Kişilik Yapısı ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 98-100

The NEA Almanac of Higher Education (1995). Washington DC: *National Education Association*.

Wade, C. , Tavis, C. (1990). *Psychology*. San Francisco: Harper Row Publisher.

“What Is Effective School Research” ?

<http://www.mes.org/esr.html>. Erişim Tarihi: 10. 01. 2007.

Verkuyten M. ve Masson, K. (1996). Culture and Gender Differences in the Perception of Friendship by Adolescent. *International Journal of Psychology*, 31 (5), 207-217.

İSTATİSTİK ÇALIŞMASI KAYNAKLAR

Kaynak:<http://www.istatistikmerkezi.com/makale,istatistik-korelasyon-analizi,147.html> (25.12. 2012)

Kaynak: http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp (25.12.2012)

Kaynak: <http://www.istatistikanaliz.com/t-testi.asp> (25.12.2012)

EKLER

EK-1

Çalışanlara ve Yöneticilere Uygulanan Anket

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Cinsiyetiniz: Erkek Kadın

Yaşınız:

Sektörünüz:

Pozisyon: Yönetici Çalışan

EK-2

PROAKTİF KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Bu anketlerden elde edilen sonuçlar bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Sizden istenilen bu ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirmeniz ve sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koymanızdır. Her sorunun karşısında bulunan; (1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Bazen katılmıyorum (4) Kararsızım (5) Bazen katılıyorum (6) Katılıyorum ve (7) Kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederim.

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım.	1	2	3	4	5	6	7
2	Nerde olursam olayım, yapıcı bir değişim için güçlü bir etkiye sahibim.	1	2	3	4	5	6	7
3	Hiçbir şey beni kendi düşüncelerimi gerçeğe dönüştürmekten daha çok heyecanlandıramaz.	1	2	3	4	5	6	7
4	Eğer hoşlanmadığım bir şey görürsem, onu düzeltirim.	1	2	3	4	5	6	7
5	Ne kadar tuhaf olursa olsun, bir şeye inanırsam onu yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
6	Diğerlerinin görüşlerine uymasa bile kendi düşüncelerimi savunmayı severim.	1	2	3	4	5	6	7
7	Fırsatları saptamada uzmanım.	1	2	3	4	5	6	7
8	Her zaman bir şeyin en iyisini yapmanın yollarını ararım.	1	2	3	4	5	6	7
9	Eğer bir şeye inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez.	1	2	3	4	5	6	7
10	Olanakları diğer insanlardan daha iyi tespit ederim.	1	2	3	4	5	6	7

EK-3**İLİŞKİSEL BAĞIMLI BENLİK KURGUSU ÖLÇEĞİ**

Aşağıda çeşitli tutum ve duygularla ilgili bir dizi ifade sıralanmıştır. Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Her bir ifadeye katılma ya da katılmama durumunuzu en iyi şekilde gösteren numarayı işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yakın ilişkilerim kim olduğumu büyük oranda yansıtır.	1	2	3	4	5	6	7
2	Kendimi birisine çok yakın hissettiğimde, o kişi benim çok önemli bir parçamış gibi gelir.	1	2	3	4	5	6	7
3	Yakınlık duyduğum herhangi bir kişi önemli bir başarı elde ettiğinde, bundan çok gurur duyarım.	1	2	3	4	5	6	7
4	Benim kim olduğumu anlamak, yakın arkadaşlarıma bakmak ve onların kim olduğunu anlamaktan geçer.	1	2	3	4	5	6	7
5	Kendimi düşündüğümde aynı zamanda yakın arkadaşlarımı ve ailemi de düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
6	Eğer birisi bana yakın bir kişiyi incitirse, ben de kendimi incinmiş hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
7	Yakın ilişkilerim genellikle benlik imajımın önemli bir parçasıdır.	1	2	3	4	5	6	7
8	Yakın ilişkilerim genellikle kendimi nasıl hissettiğimi çok az etkiler.	1	2	3	4	5	6	7
9	Yakın ilişkilerim nasıl bir insan olduğumu algılamamda önemli değildir.	1	2	3	4	5	6	7
10	Yakın arkadaşlarımdan kim olduğunu bilmek beni gururlandırır.	1	2	3	4	5	6	7
11	Birisi ile yakın arkadaşlık kurduğumda çoğunlukla kendimi o kişiyle yoğun biçimde özdeşleştiririm.	1	2	3	4	5	6	7