

Citation: Akçakanat T. & Uzunbacak H.H. (2017), Proaktif Kişiliğin Politik Beceri Üzerine Etkisi, BMIJ, (2017), 5(3): 786-807 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v5i3.177>

PROAKTİF KİŞİLİĞİN POLİTİK BECERİ ÜZERİNE ETKİSİ¹

Tahsin AKÇAKANAT²

Hasan Hüseyin UZUNBACAK³

Received Date (Başvuru Tarihi): 07/11/2017

Accepted Date (Kabul Tarihi): 10/12/2017

Published Date (Yayın Tarihi): 20/12/2017

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, üniversitede çalışan idari personelin proaktif kişilik özelliklerinin politik becerileri üzerine olan etkisinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Claes vd. (2005) tarafından oluşturulup Akın vd. (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Proaktif Kişilik Ölçeği ile Ferris vd. (2005) tarafından geliştirilip Atay (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Politik Beceri Envanteri uygulanarak personelin proaktif kişilik özellikleri ve politik becerileri arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla saptanmıştır. Sonuç olarak, proaktif kişilik özelliğinin hem genel olarak politik beceriyi hem de alt boyutlarını açıklamada anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Proaktif Kişilik, Politik Beceri, İdari Personel

Jel Kodları: M12, M19, D23

EFFECTS OF PROACTIVE PERSONALITY ON POLITICAL SKILLS

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of the proactive personality on the political skills of the administrative staff working at the university. For this purpose, Proactive Personality Scale (Claes et.al., 2005) and Political Skill Inventory (Ferris et.al.:2005) were conducted for university administrative staff. The relationship between proactive personality traits and political skills of the staff was determined through correlation and regression analysis. As a result, it has been found that proactive personality has a significant effect in explaining both its general political skill and its sub-dimensions.

Keywords: Proactive Personality, Political Ability, Administrative Staff

Jel Codes: M12, M19, D23

¹ Bu makale, 4-5 Kasım 2017 tarihlerinde düzenlenen 5. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, tahsinakcanat@sdu.edu.tr

<http://orcid.org/0000-0001-9414-6868>

³ Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr

<http://orcid.org/0000-0002-3297-1659>

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler, kar elde edebilen bir yapıyı ortaya çıkarabilmek için daha çok zaman, para ve yeteneğe ihtiyaç duyulmaktadır. İhtiyaç duyulan zaman, para ve yeteneğin doğru planlamalarla, amaçlar doğrultusunda organize edilebilmesi gerekmektedir. Bu organizasyonun yapılabilmesi için en önemli unsur ise, nitelikli insan kaynağını işletme bünyesinde bulundurabilmektedir. Bu noktada örgütsel amaçlar ile kişisel amaçların uyumlu hale getirilmesi, işletmelerin ve çalışanların istedikleri başarıyı elde etmelerine destek olmaktadır.

Çalışanların başarılı olmalarında, örgütsel koşullar etkili olmakla beraber, kişisel özelliklerin etkisi de yadsınmaz. Bu kişilik özelliklerinden birisi de proaktifliktir. Problem oluşmadan önce, olası sorunları görerek uygun çözümler üretebilen ve olayların içinde aktif olarak yer alan kişi olarak tanımlanan proaktif kişilik, çalışma yaşamında son dönemde hakkında araştırma yapılan bir kavram olarak dikkatleri çekmektedir. Son dönemde dikkat çeken ve hakkında araştırmalar yapılan bir değer kavram ise politik beceridir. İşletmelerde kaynakların kısıtlı olması, bu kaynakların paylaşılması noktasında çalışanlar arasındaki rekabetin artmasına neden olmaktadır. Bu rekabet ortamı ise, çalışanların politik becerilerini sergilemelerini kaçınılmaz hale getirmektedir.

Yapılan bazı araştırmalarda (Thompson, 2005; Ferris vd., 2007; Liu vd., 2007; Shi vd., 2010), proaktif kişilik ile politik becerinin bazı boyutları arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma ile de, proaktif kişiliğin, politik becerinin tüm alt boyutları üzerinde bir etkisi olup olmadığı, varsa bu ilişkinin yordama gücünün ne düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal çerçeve proaktif kişilik, politik beceri ve proaktif kişilik ile politik beceri ilişkisi alt başlıklarında incelenecektir.

2.1. Proaktif Kişilik

Proaktif davranış olarak da ele alınan proaktivite kavramının sözlük anlamı ,“kişi ya da eylem ile ilgili olarak bir durumun vuku bulmasından sonra tepki vermek yerine, öncesinde kontrol etmek veya yaratmak”tır (Oxford, 2006: 1156). Bir başka ifadeyle proaktif davranış inisiyatifini ele alarak mevcut koşulları geliştirmek, yeni şartlar oluşturmak, edilgen kalmak yerine etken olarak meydan okumaktır (Crant, 2000: 436). Covey (2010: 81) ise proaktiviteyi, davranışlarla ilgili inisiyatif almak olarak sınırlamayıp, insanın tüm yaşamında sorumluluk

alması, kararlar verebilmesi, hedefe ulaşmak için sergilenen davranışlarda inisiyatif ve sorumluluğun birlikte var olması şeklinde ele alınmıştır.

Kişiliğin bir özelliği olarak ele alınmakta olan ve bireylerin tamamında bulunmayan proaktiflik, herhangi bir yerden talimat beklemeden, durumsal değişkenleri önemsemeyen, ihtiyaç duyulan değişimi başlatabilme, aktif olarak uygulayıcı rolünü üstlenme durumudur (Seibert ve Kraimer, 2001: 850). Kültürle yakın ilişkisi olan proaktiflik, örgüte yönelik bir davranış olup, bireylerin karşısına çıkan fırsatları önceden sezebilme ve görebilmesi, değerlendirmek için çaba harcaması amacıyla aktif davranış niyeti taşıması olarak tanımlanabilmektedir (Duygulu, 2008: 104). Bir başka ifadeyle proaktif bireyler, eylemsel yönü ağır basan, fırsatları araştırarak rekabet avantajına dönüştürebilen kişilerdir (Obrecht, 2004: 249). Aşağıda da detaylı bir şekilde açıklanacağı gibi proaktif bireylerin, öngörü sahibi olmaları, değişimi çabuk fark ederek ve uyum sağlayarak kontrol altına almaya çalışmaları, emir beklemeksizin kendiliğinden harekete geçmeleri en temel özellikleridir.

Proaktif kişiler, çevrelerinde dikkat çeken güçlü kişilik profili sergilerler. Nitekim güçlü kişiliklerin zayıf olanlara nispeten bağımlılık düzeyleri düşüktür ve farklı çözüm yolları ararlar. Başarıya ulaşmak için hedef odaklı davranış sergilerler. Proaktif kişilik yapısına sahip olanlar yüksek öz-disiplinle hareket ederek, aktif davranışlar gösterirler (Fuller vd., 2010: 38).

Proaktif kişilik özelliklerini taşıyan bireylerin diğerlerinden en önemli farklılıkları, fırsatları sermayeye ve kazanca dönüştürebilme yönünde öngörüye sahip olabilmeleri (Lee ve Peterson, 2000: 406) ve davranışlarını sergilerken çevreyi iyi analiz ederek beceri düzeyinde kontrol ve idare etme yeteneğini gösterebilmeleridir. Proaktif kişilik yapısındaki bireyler etkileşimci perspektife sahip olarak karşılaştıkları şartları ve durumları, hedefleri doğrultusunda şekillendirmek ve zorluklarla başa çıkmak için sürekli bir çaba içindedirler. Bu anlamda, proaktif bireyler, içine buldukları çevreyi etkileyecek davranışları başlatarak, bu davranışlara devam etmeye meyillidirler. Proaktif bireyler, çevresel güçler tarafından diğerlerine oranla daha az kısıtlanan ve çevresel değişime katkı sunan kişilerdir (Uncuoğlu Yolcu ve Çakmak, 2017: 427). Proaktif bireyler, duygusal iniş çıkışlardan çok fazla etkilenmeyen dengeli bir tutum içerisindedirler (Bateman ve Crant, 1993: 104-106). Bu yönüyle proaktif kişiler, çevreleriyle sıkı ilişki içerisinde olduklarından dolayı çevreden oldukça etkilenmektedirler ve çevreyi etkileme potansiyelini de taşımaktadırlar (Becherer ve Maurer, 1999: 30).

Proaktif bireyler, insanlarla daha kolay tanışır, iş ve özel yaşamında daha kolay iletişim bağı kurarlar ve bu bağı devam ettirme konusunda yetenek sahibidirler. Çalıştıkları

yerlerde kurdukları ilişkiler sayesinde iş arkadaşları ve yöneticilerden yüksek performans geri bildirimini alırlar. Kurdukları iletişim ağları, onların hedeflerine ulaşmalarını hızlandıran bir etkiye sahiptir (Thompson, 2005: 1011).

Girişken bir yapıda olan bu bireyler, çalışma hayatında bağımsız bir iradeye sahip olup, bireysel amaçlarına ya da benimsedikleri örgütsel amaçlara ulaşmak için kararlı ve azimli bir tutum sergileyerek, başta problemlerin çözümünde, karşılaşılan engellerin ortadan kaldırılmasında ve fırsatların değerlendirilmesinde sorumluluk alabilirler (Gupta ve Bhawe, 2007: 3). Proaktif kişiler, hedeflerine ulaşabilme için belirledikleri vizyon doğrultusunda çalışarak yaşamlarına değer ve anlam katmaya çalışan, dışa dönük, bilinçli, liderlik özelliklerine sahip, başarı gereksinimi yüksek bireylerdir. İçten gelen bir davranışsal eğilime sahiptirler ve çevrelerinde olup biteni olduğu gibi kabul etmek yerine aktif davranış sergileyerek varsa sorunları ortadan kaldırıp, kontrolleri altına almaya çalışırlar. Onlar için, davranışların sebebini koşullar oluşturmaz, yaşamları ile ilgili sorumluluğun tamamen kendilerine ait olduğundan hareketle, alınan kararların davranışları şekillendirdiğini savunurlar (Çelik ve Raba, 2017: 125).

Proaktif bireyler, durumsal farklılıklardan ve güç odaklarından etkilenmeden, ulaşmak istedikleri bir amacın gerçekleşmesi için davranışlarını, bilinç düzeylerini ve duygularını yönlendirebilirler. Şartların oluşmasını beklemeden, harekete geçerek tecrübe edinir ve bir sonraki davranışını bu tecrübeden yola çıkarak daha doğru bir şekilde yapmaya çalışırlar. Başarılarını kolaylaştıran etkinliklere odaklanarak, başarılı olmak için en etkili taktik ve stratejiyi kullanırlar, etkili ilişki ağları oluştururlar, sahip olunan sosyal sermayeden yararlanırlar (Ferris vd., 2007: 298).

Konuyla ilgili olarak yapılan birçok araştırma, proaktif kişilik ile örgütsel etkililik, iş performansı, örgütsel yenilik, liderlik, kariyer başarısı, girişimcilik gibi pek çok kavram arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Konaklıoğlu ve Kızanlıklılı, 2011: 76). Bunların yanı sıra, Rauch ve Frese (2007) ise, kişiliğin diğer özellikleriyle birlikte proaktif kişilik ile iş kurma ve işte başarılı olma arasında yakın bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, Seibert vd.'nin yapmış olduğu çalışmada, kariyer memnuniyeti ile proaktif kişilik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir (Boyar ve Güngörmüş, 2016: 56). Bununla birlikte, bazı araştırma sonuçları göstermiştir ki, proaktiflik, hedefe yönelik davranışları desteklediğinden, politik becerinin kişilerarası etkileşim ve ağ kurma boyutlarıyla ilişki içerisindedir (Ferris vd., 2007: 298).

2.2. Politik Beceri

Organizasyonların birçoğunda rekabetin yüksek, kaynakların sınırlı olmasından dolayı, iş yaşamında kalıcı ve başarılı olmak için diğerleri üzerinde etki bırakacak taktikler ve davranışlar sergilemenin iyi sonuçlar doğuracağına inanılmaktadır. Bu davranış ve taktikler en genel ifadeyle politik beceri olarak nitelendirilmektedir. Politik beceri kavramının ilk temelleri, bu kavramı örgütsel yaşamın bir parçası olarak gören Mayes ve Allen (1977), Pfeffer (1981) ve Mintzberg (1985) gibi araştırmacılar tarafından atılmıştır (Özdemir ve Gören, 2016: 334). Bu araştırmacılar, örgütleri politik bakış açısından değerlendirerek, örgütlerde politik alanların varlığından bahsetmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında, “politik davranış, politik niyet ve politik beceri” kavramlarını tüm yönleriyle tanımlamak gerektiğini belirtmişlerdir. Mintzberg (1983) konu ile ilgili olarak yaptığı çalışmasında, politik niyet ve politik davranış kavramları üzerinde durarak, örgüt içerisinde etkili ve başarılı olabilmek için bireylerin öncelikle politik niyet taşımaları gerektiğine ve bu niyetle davranışta bulunmaları hususuna vurgu yapmıştır. 2000 yılına gelindiğinde Treadway ve arkadaşları politik beceri ve politik davranış kavramları arasındaki ilişkiyi bir model olarak ele almıştır. Devam eden çalışmalarda, Ferris vd. (1999, 2002, 2005, 2007) tarafından politik beceri, ileride detaylı bir şekilde bahsedileceği gibi alt boyutlar açısından incelenmiştir (Atay, 2010: 66-67).

Politik beceri kavramıyla ilgili birçok çalışma yapan Ferris’in de içerisinde bulunduğu araştırmacılar, bu kavramı, “başkalarını etkileme bilgisini kullanma, başkalarının kişisel ve örgütsel hedeflerini zenginleştirecek şekilde davranma” olarak ifade etmiştir (Ferris vd., 2005: 127). Politik beceri, kişisel veya örgütsel amaçları gerçekleştirmek amacıyla bireylerin insanları anlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Perrewé ve Nelson, 2004: 366-367). Ortaya çıkan ihtiyaçlara göre sosyal zekanın ve davranışların şekillendirilmesi ve uyarlanması olarak nitelenen politik beceri (Ferris vd., 2005: 129), çalışanın işyerindeki rolünün bir parçası olmamakla birlikte kendisini lehte veya aleyhte etkileyeceğini düşündüğü durumları kontrol altına almaya yönelik faaliyetlerden oluşan bir süreç olarak ele alınmıştır (Robbins ve Judge, 2013: 431).

Politik beceri, “bir çalışanın diğer çalışanlar hakkındaki bilgisini kullanarak onları, kendisinin ya da örgütün amaçları doğrultusunda davranışları yönünde etkileme yeteneği” olarak tanımlanmış (Ahearn vd., 2004: 311), bu beceriye sahip olanların ikna, manipülasyon ve müzakere gibi yetenekleri de iyi kullandıkları, samimi ve içten davranarak onların desteğini ve güvenini kolay kazanabildikleri, bunu yaparken de genellikle açık davranışlar göstermek yerine diğerlerine fark ettirmeden yapmaya çalıştıkları ifade edilmiştir (Ferris vd., 2005: 127).

Politik beceri kişilerde doğuştan gelen, ancak çevresel koşullardan etkilenmeye açık, danışmanlık ve koçluk gibi desteklerle geliştirilebilen ve şekillendirilebilen bir özellik olarak değerlendirilmektedir (Perrewé ve Nelson, 2004: 374). Bunun yanı sıra, bu yeteneğin bireyin kişiliği ve mizacıyla yakın ilişki içerisinde olduğu belirtilerek eğitim ve sosyalleşme yoluyla da kazanılacak bir beceri olarak değerlendirilmiştir (Atay, 2010: 68). Politik becerisi yüksek olan bireyler sadece kendilerini değil, başkalarını da iyi analiz edebilirler (Cingöz, 2013: 155). Aynı zamanda bunlar, iş yerindeki değişimlere çabuk uyum sağlayabilmekte, diğer çalışanları kazanmakta ve böylece onları etkileyerek kontrol altına alabilmektedirler. Politik beceriye sahip çalışanlar söz konusu etkiyi ve kontrolü, iş yerinde açık ve aleni davranışlar sergilemekten daha çok, diğerlerine hissettirmeden yapabilmektedirler (Ferris vd., 2005). Burada kişinin en temel amacı, iç denetime sahip olmaları, güç isteğinin yüksek olması gibi kişilik özelliklerinden kaynaklı, örgüt içerisindeki kişisel etki ve kontrolü sağlanarak, güçlendirilmesi, böylece kendisine yönelecek olumsuzluklardan ve stres faktörlerinden mümkün olduğunca uzak kalmaya çalışmasıdır (Özdemir ve Gören, 2015: 522-523).

Politik beceri sahibi bireylerin en önemli özelliklerinden birisi de değişik durumlara ve farklı kişilere karşı esnek davranabilmeleridir. Esnek davranabilme yeteneğinin bireylere en büyük katkısı, diğer bireyler üzerinde kolay ve iyi etkiler bırakarak ilişki ağı kurabilme imkanı tanınmasıdır. Bu ilişki ağı, terfi, yükselme, ücret artışı gibi kariyer başarısı elde etme ihtimalini yükseltici bir etki oluşturabilmektedir (Cingöz, 2013: 173). Burada belirtilmesi gereken bir diğer husus ise, politik beceri kullanılarak insanları etkilemek için yüz yüze ilişki kurmanın zorunlu olmamasıdır. Teknolojik imkanları kullanarak, yazılı veya sözlü mesajlar göndererek de kişileri etki alanına alabilmektedirler (Ferris vd. 2000: 31). Önemli bir husus da, politik beceri sadece bireyleri etkileme taktiği değildir. Politik beceri, bu taktiklerin etkinliğinin artırılmasına hizmet eder (Perrewé ve Nelson, 2004: 376).

Politik becerinin alt boyutları ile ilgili literatüre bakıldığında, politik davranışlar, “Dahili-Harici Boyut”, “Yatay-Dikey Boyut” ve “Meşru-Meşru Olmayan Boyut” olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Farrell ve Petersen, 1982: 407). Bir başka çalışmada ise politik beceri, “Tavizci Davranmak”, “İkiyüzlü Davranmak”, “Göze Girmeye Çalışmak”, “Koalisyon Kurmak”, “Karşılıklı Çıkar Gözetmek”, “Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak” olarak adlandırılan faktörler altında incelenmiştir (İslamoğlu ve Börü, 2007: 135). Ferris vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada, ilişki ağı kurma becerisi (networking ability), kişilerarası etki (interpersonal influence), sosyal zekâ (social astuteness) ve samimi görünme (apparent sincerity) olmak üzere dört temel alt boyutun ortaya konulduğu ve belirtilen alt boyutların

araştırmacılar tarafından yaygın olarak benimsendiği görülmektedir. Bu boyutlarla ilgili davranış örnekleri şu şekilde ifade edilmiştir:

İlişki Ağı (Network) Kurma: Güçlü politik beceri sahibi bireyler, kişisel ve örgütsel amaçlarını gerçekleştirme konusunda kendilerine fayda sağlayacak örgüt içinden veya dışından kişilerle, ilişkiler, bağlantılar, koalisyonlar, ağlar kurabilme, geliştirme, bunlardan faydalanabilme ve bu ilişkilerini koruyabilme konusunda oldukça iyidirler (Perrewe ve Nelson, 2004: 367; Blass ve Ferris, 2007: 10; Blickle vd., 2010: 385; Atay, 2010: 67). İlişki ağı kurma becerisi yüksek kişiler, sosyal ilişkilerin iş yaşamındaki getirilerine önemli düzeyde katkı sağlayacağını farkındadırlar. Bununla birlikte, başkalarından yardım isteyecekleri zamanı bilirler ve çevrelerinde beklentilere karşılık vermek için istekli kişiler olarak algılanırlar (Atay, 2010: 11). Bu kişiler, kurdukları ağları kendilerinin itibarını ve değerini artıran, sosyal çevrelerinin genişlemesine neden olan bir yatırım olarak görmelerinden dolayı formel veya informel ilişki ağı oluşturmak için daha fazla zaman ayırırlar (Treadway vd., 2010: 138).

Kişilerarası Etki: Bireyler, sahip oldukları güçlü etkileme yeteneği ile diğerlerinde istenilen değişimleri meydana getirebilecek davranışlar sergileyebilirler (Blickle vd., 2010: 385). İnsanları çok kolay ikna edebilecek bir tarzları vardır (Blass ve Ferris, 2007: 10). Davranış bakımından esnek olmalarından dolayı, kişilerden istediklerini elde etme yönünden avantajlı durumdadırlar. Bu bireyler, açıkça politik olarak algılanmamakla birlikte, üretken, hoş ve sempatik insanlar olarak görülmektedirler (Atay, 2010: 67). İnsanlar genellikle, kişilerarası etkileme becerisi yüksek olanların yanında, kendilerini daha iyi hissederler. Çünkü onlar, başkalarının kendilerinden hoşlanmalarını sağlama yönünden de yeteneklidirler (Meurs, 2008: 30). Hedeflerine yoğunlaşırlar ve bunun için hislerini denetim altında tutmaya çalışırlar. Arkadaşlık kurmak, yeni bağlantılar oluşturmak onlar için oldukça kolaydır. Ayrıca iş yerinde, birlikte hareket etme ve sinerji oluşturma konusunda yetenek sahibidirler (Perrewé, vd., 2000: 120).

Sosyal Zekâ: Sosyal zekâyâ sahip bireyler, aşırı dikkatli olmaları ve başkaları tarafından fark edilmeyen sosyal şartları algılama yetenekleri sayesinde karşılıklarına çıkan hemen her durumda davranışlarını kontrol altında tutabilirler. Bu sayede sosyal alanlarda en uygun şekilde etkileşime girebilirler (Blass ve Ferris, 2007: 9-10). Kendinin ve başkalarının davranışlarını yorumlama, analiz etme ve muhakeme etme kabiliyetleri sayesinde sosyal ortamlarla ilgili farkındalıkları yüksek düzeydedir (Atay, 2010: 67). Sosyal zekâ sahibi yöneticiler, bir durumu hızlı bir şekilde değerlendirerek, bu durumla ilgili alternatif metotlar belirleyip, doğru seçimler yaparlar (Moss ve Barbuto, 2010:159). Farklı durumlara adaptasyon düzeyleri yüksektir.

Genellikle çok zeki oldukları izlenimi bırakırlar. Kendilerini diğerleriyle kolay bir biçimde özdeş duruma getirebilirler (Ferris vd., 2007: 292).

Samimi Görünme: Politik beceriye sahip bireyler, dürüst, içten, açık sözlü, erdemli ve içi dışı bir izlenim yaratırlar (Atay, 2010: 68). Başkaları üzerinde olumlu etkiler bıraktıklarından, sergiledikleri davranışlara karşı güven duyulduğu ve davranışlarının desteklendiği belirlenmiştir. Kurnazca yöntemler kullandıkları görünse bile, bu durum diğerleri tarafından kötü niyetli olarak algılanmaz. Ulaşmak istedikleri bireysel veya örgütsel amaçlarını gizli tutmak konusunda ustaca hareket ederler ve diğer insanlar bu durumu çoğu zaman anlayamazlar (Ferris vd., 2010: 11).

2.3. Proaktif Kişilik ve Politik Beceri İlişkisi

Proaktif kişilik ve politik beceri kavramlarının tanımlarına bakıldığında birçok ortak yönün olduğunu görmek mümkündür. Örneğin, proaktif kişilik özelliği gösteren bireyler, eylem odaklı bir yapıya sahiptir. Politik beceri sahibi bireylerde olduğu gibi çevrelerini etkilemek için fırsatları iyi analiz ederek harekete geçme eğilimi taşırlar. Durumsal değişimlerden ve güç odaklarından fazla etkilenmeksizin, istedikleri değişimi elde edene kadar sabrederler ve uygun zamanı bulunca harekete geçerler (Bateman ve Crant, 1993: 105). Ancak, proaktiflik bir kişilik özelliği olarak tanımlanırken, politik beceri kişilik ile ilişkisi olan bir davranış tarzıdır. Nitekim, bu iki kavramın birbirleriyle olan ilişkisine yönelik çalışmalarda, kişisel özelliklerin politik becerinin öncülleri olduğuna değinilmiş, proaktif kişilik politik becerinin öncüllerinden birisi olarak sayılmıştır (Ferris vd., 2007: 292).

Ferris vd. tarafından yapılan çalışmada, politik beceri kavramı, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal açıdan ele alınarak, mizaç ve kişisel yetenek bakış açısından hareketle algısalılık (perceptiveness), kontrol (control), yakınlık (affability), aktif etki (active influence) ve gelişim deneyimleri (development experiences) başlıkları altında öncülleri olduğu belirtilmiştir (Ferris vd., 2007: 297).

Ferris vd.'nin (2007) yaptığı çalışmanın kaynağı teşkil eden Thompson (2005: 1012) tarafından yapılan araştırma sonucunda, proaktif kişilik ile politik becerinin ağ kurma ve kişilerarası etki alt boyutları arasında güçlü ilişkilerin bulunduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, proaktif kişilik özelliği gösteren çalışanların resmi sorumlulukları dahilinde olmasa bile sorumluluk alarak karşılaşılan sorunları çözme gayreti gösterdikleri, bu amaçla edindikleri değerli bilgileri kullanarak fayda sağlayacak kişilerle irtibat kurabildikleri, çalıştıkları örgütlerde iyileştirmeye ve örgütsel etkinliğin artırılması konusunda öncülük görevi

üstlenebildikleri belirtilmiştir. Bununla birlikte, sosyal sermaye perspektifinden bakıldığında, proaktif kişilerin hedefleri peşinde başkalarının desteğinden faydalanabildikleri, bu desteği sağlamak için de güçlü bir ilişki ağı kurma eğiliminde oldukları ifade edilmiştir. Ayrıca, proaktif kişiliğe sahip çalışanlar, çalıştıkları örgütte kendi başarılarını sağlayacak sosyal ortam kurma eğilimi taşımaları sebebiyle, örgüt içerisindeki güç ve etkinlik düzeyi yüksek olanları kendilerine bağlamaya çalışarak ağ oluşturmaya çabalarlar.

Liu vd. (2007)'nin araştırmasında proaktif kişilik ile politik beceri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Politik beceri boyutları ve proaktif kişilik için bulunan en güçlü iki ilişki, kişilerarası etki ve ağ kurma becerisi alt boyutları olmuştur.

Shi vd. (2010)'nin proaktif kişiliğin iş performansına etkisi üzerinde politik becerinin alt boyutlarının aracılık etkisinin olup olmadığına ilişkin yaptıkları çalışmada, proaktif kişilikle politik beceri arasında pozitif doğrusal ilişki olduğu, ayrıca proaktif kişiliğin iş performansına etkisi üzerinde politik becerinin alt boyutlarının aracılık etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir.

Bu araştırmalar ele alındığında, proaktif kişiliğin politik becerinin daha ziyade kişilerarası etki ve ilişki ağı kurma boyutlarıyla olan ilişkisinin incelendiği, sosyal zekâ ve samimi görünme boyutları ile ilgili çok fazla çalışmanın olmadığı değerlendirilmiştir. Bu nedenle, proaktif kişilik ile politik becerinin tüm boyutları (ilişki ağı kurma becerisi, kişilerarası etki, sosyal zekâ ve samimi görünme) arasında bir ilişkinin olup olmadığı ve proaktif kişiliğin, politik beceri alt boyutlarını ne düzeyde açıkladığını belirlemek amacıyla bu çalışma tasarlanmıştır.

3. YÖNTEM

Bu başlık altında; araştırmanın amacı ve kapsamı, evren ve örnekleme, araştırmanın hipotezleri ve veri toplama ve analiz yöntemi konularına yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın temel amacı üniversite birimlerinde görev yapan idari personelin proaktif kişilik özellikleri ile politik beceri kullanım seviyelerini saptamak ve proaktif kişiliğin, politik beceri ve onun alt boyutlarını yordama gücünü ölçmektir. Bu amaç doğrultusunda, üniversitenin çeşitli akademik ve idari birimlerinde görev yapan idari personel çalışma kapsamına alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Organizasyonlarda çalışanlarının terfi ve yükselme gibi pek çok alanda, bireysel amaçlara ulaşmalarını sağlama konusunda çoğu zaman yapılandırılmış süreçler bulunmamaktadır. Yapılandırılmış süreçler bulunsada uygulamada bu süreçlerin çeşitli sebeplerle işletilemediği durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum da, amaçlarına ulaşmak isteyen çalışanlar için politik bir alan oluşturmaktadır. Kamu kesimi başta olmak üzere pek çok organizasyonda oluşan politik alanları lehine çevirerek amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan bireyleri görmek mümkündür. Bir kamu kurumu olan üniversitelerde de zaman zaman bu politik alandan yararlanmak amacıyla bazı davranışların sergilendiği görülmektedir. Örneğin boşta bulunan bir fakülte sekreteri kadrosu için şef ünvanlı çalışan yerine memur ünvanlı bir çalışan atanabilmektedir. İşte bu gerekçelerle çalışmanın devlet memurları üzerine yapılması düşünülmüş ve çalışmanın evreni Süleyman Demirel Üniversitesi'nde (SDÜ) görev yapan idari personel olarak seçilmiştir. Bu kapsamda SDÜ'de çalışmanın yapıldığı tarihlerde yaklaşık olarak 1800 idari personel bulunmaktadır. Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden birisi olan kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu araştırmada 400 adet anket formu personele dağıtılmış olup, geri dönen anket sayısı 324 olarak gerçekleşmiştir. Formların 14'ü eksik veri ve özensiz doldurma gibi sebeplerle elenerek toplam 310 adet anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmada kullanılan değişkenler arası ilişkiler ele alınarak oluşturulan araştırma modeli aşağıda gösterilmektedir.

Kurulan bu model çerçevesinde şu hipotezler ortaya koyulmuş ve test edilmeye çalışılacaktır:

H₁: İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların politik becerileri üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır.

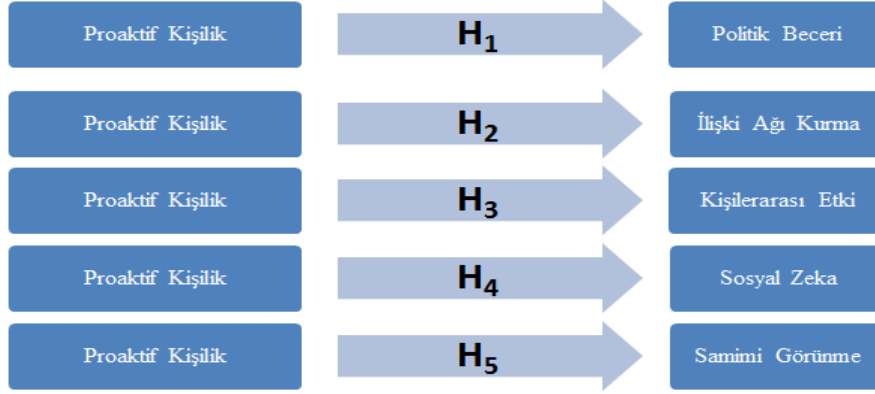
H₂: İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların ilişki ağı kurma becerisi üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır.

H₃: İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların kişilerarası etki becerisi üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır.

H₄: İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların sosyal zeka becerisi üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır.

H₅: İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların samimi görünme becerisi üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Analiz Yöntemleri

Çalışmada idari personelin proaktif kişilik düzeylerini ölçmek amacıyla Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen ve Claes vd. (2005) tarafından revize edilerek 10 maddeye indirilen Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (PKÖ) kullanılmıştır. Türkçe'ye uyarlaması Akın vd. (2011) tarafından yapılan ölçek aslına uygun olarak 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte eşit aralıklı 7'li likert kullanılmıştır. Ölçek maddeleri puanlanırken 1 “kesinlikle katılmıyorum”, 7 ise “kesinlikle katılıyorum” anlamına gelmektedir. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilen puanların yükselmesi, proaktif kişilik özelliği gösterme düzeyinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Katılımcıların politik becerilerini ölçmek için ise Ferris vd. (2005) tarafından geliştirilen Politik Beceri Envanteri (PBE) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Atay (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. PBE toplam on sekiz maddeden oluşan ve 1 “hiç katılmıyorum” ile 7 “tamamen katılıyorum” şeklinde derecelendirilen yedi dereceli likert tipi bir ölçektir. Ölçek 4 alt boyuttan oluşmakta olup bunlar; İlişki Ağı Kurma Becerisi (6 madde), Kişilerarası Etki (4 madde), Sosyal Zeka (5 madde) ve Samimi Görünme (3 madde) şeklindedir. Ölçek, hem alt boyutlarının aldıkları puanlar hem de toplam puanı ile değerlendirilebilmektedir. Ölçekten yüksek puan alınması, katılımcıların politik becerilerinin fazla olduğu, düşük puan alınması ise katılımcıların politik becerilerinin az olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Ölçeğin son bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 8 soruya yer verilmiştir. Araştırmanın veri toplama süreci 25 Mayıs – 1 Temmuz 2017 tarihleri arasında kapsamakta olup bizzat araştırmacılar tarafından uygulanmıştır. SDÜ bünyesinde görev yapan

idari personel ziyaret edilerek çalışma hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllü olanların onayları alınarak anket uygulanmıştır.

Veri toplama araçlarının güvenilirliği, alpha değeri temel alınarak Cronbach Alpha katsayısı hesaplanarak sınımlanmıştır. Bu araştırmada kullanılan PKÖ'nün genel iç tutarlılık katsayısı 0,87 olarak tespit edilmiştir. PBE'nin genel iç tutarlılık katsayısı ise 0,91 olarak bulunmuştur. PBE'nin alt boyutları açısından iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ise şu değerler elde edilmiştir; İlişki Ağı Kurma Becerisi 0,80, Kişilerarası Etki 0,77, Sosyal Zeka 0,78 ve Samimi Görünme 0,82. Ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olabilmesi için Cronbach Alpha katsayısının 0,81 ve üzeri, orta düzeyde güvenilir olması içinse 0,61-0,80 arası olması gerekmektedir (İslamoğlu ve Almaçık, 2016: 156). Görüldüğü üzere elde edilen katsayılar kabul edilebilir sınırların üzerindedir. Bu da göstermektedir ki anketteki sorular tutarlı ve güvenilir bir nitelik taşımaktadır.

Veri toplama aracından elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 22.0 paket programı kullanılmıştır. Veriler öncelikle uç değerlerden arındırılmış, kayıp değerlerin yerine ortalama değerler atanmış ve son olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık katsayıları ele alınarak test edilmiştir. Tabachnick ve Fidell (2012)'e göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 değerleri arasında yer alması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Analiz neticesinde basıklık katsayıları 0,635 ile 0,740, çarpıklık katsayıları ise -0,850 ve -0,957 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler ışığında verilerin normal dağılıma uyduğu söylenebilir. Verilerin normal dağılıma uyması nedeniyle çalışmada parametrik testler kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin Türkçe'ye uyarlama çalışmalarında açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve oluşan faktörlerin orijinaleri ile tam uyum gösterdiği ve geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı oldukları tespit edilmiştir. Bu doğrultuda verilerin analizinde, faktörlerin aritmetik ortalamaları hesaplanarak, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla pearson korelasyon analizi ve değişkenlerin birbirini açıklama gücünü test etmek amacıyla da basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden de yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmaya katılanların %38,7'si kadınlardan, %61,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %78,7'si evli iken %21,3'ü bekârdır. Çalışmaya katılan idari personelin %2,3'ü ilköğretim, %18,4'ü lise, %23,5'i ön lisans, %45,5'i lisans, %9,7'si yüksek lisans ve %0,6'sı doktora mezundur. Katılımcıların yaş ortalamasına bakıldığında 39,65 yaş, SDÜ'deki çalışma süresi ortalamaları 10,57 yıl ve toplam çalışma tecrübeleri ortalamaları 16,62 yıl olarak gerçekleşmiştir. İdari personelin unvan açısından dağılımına bakıldığında, katılımcıların büyük bir kısmının (%63,9) Memur/Bilgisayar İşletmeni/Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni/Sekreter unvanına sahip olduğu tespit edilmiştir. Yine katılımcıların %5,8'inin Teknisyen Yardımcısı/Hizmetli, %5,2'sinin Şef, %4,5'inin Teknisyen/Şoför, %3,5'inin Fakülte/Yüksek Okul/Meslek Yüksek Okulu Sekreteri, %2,9'unun Şube Müdürü, %1'inin Daire Başkanı unvanına sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan idari personelin %70,3'ü Memur pozisyonuna sahipken, %23,9'u Şirket Personeli, %3,2'si Sözleşmeli Personel (4b), %2,6'sı ise İşçi (4c) pozisyonunda bulunmaktadır.

Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'deki aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde araştırmaya katılan idari personelin hem proaktif kişilik özelliği göstermede ($5,24 \pm 1,055$) hem de politik becerilerini kullanmada ($5,29 \pm 0,969$) oldukça başarılı oldukları görülmektedir. Aynı başarılı durum, politik becerinin alt boyutları açısından da kendini göstermekte olup, alt boyutların tamamında 5 değerinin üzerinde ortalamalar elde edilmiştir. Daha öncede ifade edildiği gibi ölçeklerden elde edilen puanların 7 değerine yaklaşması bahsi geçen özelliklere sahip olma düzeylerinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Tablo 1: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler | \bar{x} | SS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|-----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Proaktif Kişilik | 5,24 | 1,055 | | | | | |
| 2. Politik Beceri | 5,29 | 0,969 | ,720** | | | | |
| 3. İlişki Ağı Kurma | 5,11 | 1,077 | ,617** | ,894** | | | |
| 4. Kişilerarası Etki | 5,29 | 1,161 | ,660** | ,888** | ,730** | | |
| 5. Sosyal Zekâ | 5,11 | 1,120 | ,635** | ,844** | ,629** | ,660** | |
| 6. Samimi Görünme | 5,93 | 1,162 | ,577** | ,805** | ,636** | ,699** | ,570** |

** $p < ,01$

Yine Tablo 1 aracılığıyla değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, özellikle proaktif kişilik ile politik beceri arasında pozitif yönlü, kuvvetli ve istatistiksel açıdan anlamlı

bir ilişki ($r=0,720$, $p<,01$) olduğu tespit edilmiştir. Proaktif kişilik ile politik becerinin alt boyutlarından ilişki ağı kurma arasında yine pozitif yönlü, orta derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki ($r=0,617$, $p<,01$) olduğu görülmektedir. Proaktif kişilik ile politik becerinin bir başka alt boyutu olan kişilerarası etki arasında da pozitif yönlü, orta derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki ($r=0,660$, $p<,01$) tespit edilmiştir. Proaktif kişilik ile politik becerinin başka bir alt boyutu olan sosyal zeka arasında yine pozitif yönlü, orta derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin ($r=0,635$, $p<,01$) varlığı Tablo 1'den görülebilir. Son olarak ise proaktif kişilik ile politik becerinin bir başka alt boyutu olan samimi görünme arasında da yine pozitif yönlü, orta derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki ($r=0,577$, $p<,01$) olduğu tespit edilmiştir. Tablo 1'de ayrıca politik beceri alt boyutlarının kendi arasındaki ilişkilere de yer verilmiştir. Buna göre boyutlar arasında pozitif yönlü, orta dereceli ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler görülmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinin sınanması için proaktif kişilik (bağımsız değişken) ile politik beceri ve alt boyutları (bağımlı değişken) arasında basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizine geçmeden önce öncelikle gerekli varsayımların karşılanıp karşılanmadığına bakılmıştır. Durbin-Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında olması ve Varyans Şişme Faktör (VIF) katsayılarının 10'dan az olması otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2013). Bu çalışmadaki Durbin-Watson katsayıları 1,947 ile 2,120 arasında değişmektedir. VIF değerleri ise 1,000 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu verilere göre otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olmadığı görülmüştür. Regresyon analizi sonuçları aşağıda tablolar yardımıyla açıklanmaktadır.

Tablo 2: Proaktif Kişiliğin Politik Beceri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

| Değişken | B | Standart Hata | β | t | p | D-W | VIF |
|----------------|-----------------------------------|---------------|------------|--------|---------|-------|-------|
| Sabit | 1,824 | ,194 | | 9,399 | ,000 | 2,091 | 1,000 |
| Politik Beceri | ,662 | ,036 | ,720 | 18,230 | ,000 | | |
| R= ,720 | Düzeltilmiş R ² = ,517 | | F= 332,327 | | p= ,000 | | |

Tablo 2'deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, proaktif kişiliğin politik becerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R= ,720$, $R^2= ,517$, $F= 332,327$, $p<,01$). Bu durumda politik beceriye ait varyansın %51,7'sinin proaktif kişilik ile açıklandığı söylenebilir. Buna göre H₁ (İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların politik becerileri üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Proaktif Kişiliğin İlişki Ağı Kurma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

| Değişken | B | Standart Hata | β | t | p | D-W | VIF |
|------------------|-------|-----------------------------------|---------|------------|------|---------|-------|
| Sabit | 1,813 | ,245 | | 7,405 | ,000 | 2,086 | 1,000 |
| İlişki Ağı Kurma | ,631 | ,046 | ,617 | 13,771 | ,000 | | |
| R= ,617 | | Düzeltilmiş R ² = ,379 | | F= 189,631 | | p= ,000 | |

Tablo 3'deki idari personelin proaktif kişilik özelliklerinin, politik becerinin alt boyutu olan ilişki ağı kurma yeteneğini yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, personelin proaktif kişilik özelliğinin ilişki ağı kurma yeteneğini anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Proaktif kişilik, ilişki ağı kurma yeteneğini %37,9 düzeyinde açıklamaktadır (R= ,617, R²= ,37,9, F= 189,631, p< ,01). Bu sonuca göre H₂ (İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların ilişki ağı kurma becerisi üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4: Proaktif Kişiliğin Kişilerarası Etki Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

| Değişken | B | Standart Hata | β | t | p | D-W | VIF |
|-------------------|-------|-----------------------------------|---------|------------|------|---------|-------|
| Sabit | 1,571 | ,256 | | 6,138 | ,000 | 2,120 | 1,000 |
| Kişilerarası Etki | ,711 | ,048 | ,646 | 14,859 | ,000 | | |
| R= ,646 | | Düzeltilmiş R ² = ,416 | | F= 220,802 | | p= ,000 | |

Tablo 4'deki regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında proaktif kişiliğin, politik becerinin bir alt boyutu olan kişilerarası etki boyutunu anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir (R= ,646, R²= ,416, F= 220,802, p< ,01). Elde edilen bu sonuç uyarınca, kişilerarası etki boyutuna ait varyansın %41,6'sının proaktif kişilik ile açıklandığı görülmüştür. Bu doğrultuda H₃ (İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların kişilerarası etki becerisi üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5: Proaktif Kişiliğin Sosyal Zeka Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

| Değişken | B | Standart Hata | β | t | p | D-W | VIF |
|-------------|-------|-----------------------------------|---------|------------|------|---------|-------|
| Sabit | 1,575 | ,250 | | 6,304 | ,000 | 1,947 | 1,000 |
| Sosyal Zekâ | ,675 | ,047 | ,635 | 14,443 | ,000 | | |
| R= ,635 | | Düzeltilmiş R ² = ,402 | | F= 208,606 | | p= ,000 | |

Tablo 5 incelendiğinde proaktif kişiliğin, politik becerinin bir başka alt boyutu olan sosyal zekâ boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir (R= ,635, R²= ,402, F= 208,606, p< ,01). Bu durumda sosyal zekâ boyutuna ait varyansın %40,2'sinin proaktif kişilik

ile açıklandığı söylenebilir. Bu durumda H₄ (İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların sosyal zeka becerisi üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6: Proaktif Kişiliğin Samimi Görünme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

| Değişken | B | Standart Hata | β | T | p | D-W | VIF |
|----------------|-------|-----------------------------------|---------|------------|------|---------|-------|
| Sabit | 2,600 | ,274 | | 9,486 | ,000 | | |
| Samimi Görünme | ,636 | ,051 | ,577 | 12,408 | ,000 | 2,009 | 1,000 |
| R= ,577 | | Düzeltilmiş R ² = ,331 | | F= 153,954 | | p= ,000 | |

Tablo 6'dan görüldüğü gibi idari personelin proaktif kişilik özelliklerinin, politik becerinin son alt boyutu olan samimi görünme boyutu üzerinde anlamlı (F=153,954, p< ,01) bir etkisi vardır. Buna göre personelin proaktif kişilik özellikleri, samimi görünme boyutundaki varyansın %33,1'ini açıklamaktadır (R= ,577, R²= ,0331). Böylelikle H₅ (İdari personelin proaktif kişilik özellikleri, onların samimi görünme becerisi üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır) hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Son yıllarda, dünyada ve Türkiye'de kişilik ile çeşitli kavramlar arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmaların sayısında artış gözlemlenmektedir. Bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde sadece örgütsel ve çevresel koşulların etkili olmadığını, bunun yanı sıra kişilik özelliklerinin de oldukça etkili olduğunu yapılan birçok araştırma ortaya koymuştur. Bu bağlamda, örgütlerde politik alanların var olması, bireylerin politik davranışlar sergilemelerine sebep olmaktadır. Politik davranışların beklenen veya istenen sonuçlarının elde edilmesi için, bireylerin bu türden davranışları sergileyecek beceriye sahip olmaları gerekmektedir. Politik beceri bazı araştırmacılar tarafından doğuştan gelen bir özellik olarak belirtilse de geliştirilebilen ve etkiye açık bir beceri olduğu bilinmektedir. Bu beceriyi etkileyen unsurların başında, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri gelmektedir. Bu kişilik özelliklerinden birisi de proaktifliktir. Dışa dönük, iletişim yönü kuvvetli, eylemsel yönü ağır basan bir yapıya sahip olmalarından dolayı proaktif bireylerin, politik beceri düzeylerinin de yüksek olduğu bilinmektedir.

Bu çalışmada, üniversite bünyesinde görev yapan idari personelin görüşlerinden hareketle proaktif kişilik özellikleri ile politik beceri kullanım seviyelerini saptayarak, proaktif kişiliğin, politik beceri ve onun alt boyutlarını yordama gücü incelenmiştir. Bu kapsamda, Süleyman Demirel Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde çalışan 310 idari personelin görüşüne başvurulmuştur.

Araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların proaktif kişilik özelliği (Çelik ve Raba, 2017; Uncuoğlu Yolcu ve Çakmak, 2017; Thompson, 2005) ve politik beceri (Özdemir ve Gören, 2016; Aydıntan vd., 2014; Cingöz, 2013; Harris vd., 2007; Blickle vd., 2010; Jawahar vd., 2010; Ferris vd., 2005) düzeyleri yapılan önceki çalışmalarda olduğu gibi görece yüksektir. Araştırma değişkenlerine ilişkin ortalamalar incelendiğinde, tüm değerlerin 5,00'ın üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ankete katılanlar, anket sorularına genellikle olumlu yanıtlar vermişler, belirli oranda proaktif kişilik özellikleri taşıdıkları ve politik beceriye sahip olduklarını düşünmektedirler.

Proaktif kişilik ve politik beceri ilişkisi incelendiğinde, proaktif kişilik ve politik beceri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu ($r=0,720$, $p<,01$) tespit edilmiştir. Yani proaktif kişilik özelliği taşıyan bireylerin politik beceri kullanma düzeylerinin de arttığı ifade edilebilir. Proaktif kişilik ve politik becerinin alt boyutları arasında (ilişki ağı kurma becerisi→0,617; kişilerarası etki→0,66; sosyal zekâ→0,635; samimi görünme→0,577) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış, analiz sonuçlarına göre proaktif kişiliğin, politik beceriye ait varyansın %51,7'sini, politik becerinin alt boyutlarından ilişki ağı kurmaya ait varyansın %37,9'unu, kişilerarası etkiye ait varyansın %41,6'sını, sosyal zekâyâ ait varyansın %40,2'sini, samimi görünmeye ait varyansın %33,1'ini açıkladığı sonucu elde edilmiştir. Bununla birlikte, proaktif kişilik ile politik beceri arasındaki ilişkiyi en yüksek düzeyde açıklayan politik beceri boyutunun kişilerarası etki olduğu görülmüştür. Bu veriler ışığında, proaktif kişilik özelliğinin politik beceri ve politik becerinin alt boyutları üzerindeki etkisini açıklamaya çalışan model anlamlı çıkmış ve tüm hipotezler kabul edilmiştir.

Literatüre bakıldığında, proaktif kişilik ve politik beceri ile ilgili olarak ayrı ayrı birçok çalışmaya rastlamak mümkünken, Ferris vd. (2007)'nin yaptığı çalışmada, proaktif kişilik politik becerinin öncülü olarak sayılmakla beraber, bu iki kavramın birbirleriyle olan ilişkisini ortaya koymak için yapılan az sayıda çalışma bulunmaktadır.

Nitekim Liu vd. (2007) tarafından işletmelerde politik becerinin sonuçlarının belirlenmesi için yapılan çalışmada proaktif kişilik, itibar ve performansla politik becerinin ilişkisi araştırılmıştır. Ancak, bu çalışmada politik becerinin alt boyutları üzerinde durulmayarak ölçek tek boyutlu olarak ele alınmıştır. 145 satış elemanı üzerinde yürütülen

çalışma sonucunda proaktif kişilik ve politik beceri arasında yakın düzeyde (0,47) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Shi ve Zhou (2010: 364) tarafından yapılan araştırmada ise proaktif kişiliğin performansla ilişkisinde politik becerinin rolü test edilmek istenmiştir. Bu amaçla, Çin'de faaliyet yürüten büyük bir sigorta şirketinde çalışan 198 kişi üzerinde araştırma tasarlanmış ve yapılan analiz sonucunda politik becerinin alt boyutlarından ilişki ağı kurma becerisi (0,52), kişilerarası etki (0,43) ve sosyal zekâ (0,45) boyutlarının proaktif kişilik ile görev performansı arasında aracılık etkisi olduğu anlaşılmıştır. Ancak, samimi görünme boyutunun aracılık etkisi saptanamamıştır.

Bu araştırmada proaktif kişilik ile politik becerinin ve alt boyutlarının tamamı arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tespit edilen ilişkiler Liu vd. (2007)'nin yaptığı çalışmada belirlenen ilişkilerden daha yüksek seviyeli, anlamlı ve pozitif yönlüdür. Bunun yanı sıra, politik becerinin tüm alt boyutlarının da proaktif kişilik ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu saptanmıştır. Yine bu araştırmada, Shi ve Zhou (2010)'nun çalışmasında elde edilen bulgulara yakın ilişkilerin bulunması da proaktif kişilik ile politik beceri arasındaki ilişkinin varlığını desteklemesi açısından önemli görülmektedir. Ayrıca, her iki araştırmanın da özel sektörde yapılmış olduğu, bu araştırmanın ise kamu sektöründe görev yapan memurlardan oluştuğu dikkate alındığında, proaktif kişilik özellikleri sergileyen çalışanların politik becerilerini ve onun alt boyutlarını yordama gücünün kamu ve özel sektör çalışanları arasında değişiklik göstermediğini ortaya koyması açısından önem arz etmektedir.

Son olarak araştırmada bazı kısıtlara değinmek gerekmektedir. Zaman ve maliyet sorunu nedeniyle veri toplama tekniğinin anket olarak belirlenmesi elde edilen verilerin güvenilirliği açısından en önemli kısıtı oluşturmaktadır. Takip eden çalışmalarda veri toplama aracı olarak anket kullanmak yerine, yapılandırılmış ya da yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinin kullanılması özellikle politik beceri değişkeni hakkında daha sağlıklı bilgiler elde edilmesine imkan sağlayabilir. Bu çalışma ayrıca Süleyman Demirel Üniversitesi idari personelleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarının tüm üniversitelerde görev yapan idari personellere genellenmemesi gerekmektedir. Bu araştırmanın ulaştığı sonuçlarının doğrulanması amacıyla sonraki çalışmalarda özel sektörde görev yapan beyaz ya da mavi yakalı personel örneklem olarak belirlenebilir. Bununla birlikte, ileriki zamanlarda yapılacak çalışmalar için fikir verebileceği değerlendirilmekte ise de, ele alınan iki değişkenin analizinde bireysel ve örgütsel birçok başka değişkenin ihmal edilmesi elde edilen sonuçların genelleştirilememesine neden olmaktadır. Dolayısıyla ileride gerçekleştirilecek çalışmalarda,

bu çalışmada kullanılan proaktif kişilik ve politik beceri değişkenleri arasındaki ilişkide aracı ya da düzenleyici etkide bulunan başka değişkenlerin de modele dahil edilmesinin yazına daha fazla katkılar sunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akn, A., Abacı, R., Kaya, M., & Arıcı, N. (2011). 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.
- Antonacopoulou E. P. (2000). Employee Development Through Self-Development in Three Retail Banks, *Personnel Review* 29/4 (2000) 491-508.
- Atay, S. (2009), Politik Yeti Envanterinin Türkiye'de Test Edilmesi, Genişletilmiş Bildiri Özeti: 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir, s. 891-896.
- Atay, S. (2010). Geliştirilebilir Yönetim Becerisi, *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (2), 65-80.
- Aydıntan, B., Göksel, A., Ekmekçioğlu, E.B. (2014). Politik Yeteneğin Öğrenci ve Çalışanların Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Mediatör (Aracı) Etkisi: Görgül Bir Çalışma, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 95-112.
- Bateman, T. S., Crant M. J. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14, 103-118.
- Becherer C., Maurer G. J., (1999). The Proactive Personality Disposition and Entrepreneurial Behavior Among Small Company Presidents, *Journal of Small Business Management*, Vol. 37, No.1, 28-36.
- Blass, F. R., Ferris, G. R. (2007). Leader Reputation: The Role of Mentoring, Political Skill, Contextual Learning, and Adaptation, *Human Resource Management*, 46 (1), 5-19.
- Blickle, G., Oerder, K., Summers, J. K. (2010). The Impact on Political Skill on Career Success of Employees' Representatives, *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), 383-390.
- Boyar, E., Güngörmüş, A.H. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Proaktif Kişilik Özelliklerinin, Kariyer Memnuniyeti İle UFRS' ye Bakış Açılımları ve Bilgi Düzeyleri Üzerine Etkisi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 70, 55-66.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cingöz, A. (2013). Politik Yetenekler Ve Öz Yönlendirmenin (Kendini Kurgulamanın) Algılanan Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (26), 153-179.
- Claes, R., Beheydt, C., Lemmens, B. (2005), Unidimensionality of Abbreviated Proactive Personality Scales across Cultures. *Applied Psychology*, 54: 476-489
- Covey, S. (2010). *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı*, Çev. O. Deniztekin, F.N.Deniztekin, Varlık Yayınları, İstanbul, 37. Baskı.
- Crant, J.M. (2000). Proactive Behavior in Organizations, *Journal of Management*, 26 (3), 435-462.
- Çelik, E., Raba, S. (2017). Heyecan Arayışının Yaşam Doyumu ile Proaktif Kişilik Arasındaki İlişkide Baskıcı Etkisi, *Mediterranean Journal of Humanities*, 7 (1), 123-134.
- Duygulu, E. (2008). Algılanan Kurumsal Görünüm, Proaktif Kişilik Özelliği ve İş Kurma (Girişimcilik) Tutumu: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, 95-120.
- Farrell, D., Petersen, J.C., (1986). Patterns of Political Behavior in Organizations, *The Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.

- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas C., Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33(3), 290-320.
- Ferris, G.R. Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W.A., Kacmar, C.J., Douglas, C., Frink, D.D. (2005). Development and Validation Of The Political Skill Inventory, *Journal of Management*, 31 (1), 126-152.
- Ferris, G.R., Davidson, S. L., Perrewé, P. L., Atay, S. (2010). İş Yaşamında Politik Yeti, İstanbul, Namar Yayınları.
- Ferris, G.R., Perrewé, P. L., Antony, W.P., Gilmore, D.C. (2000). Political Skill at Work, *Organization Dynamics*, 28 (4), 25-37.
- Fuller, J.B., Hester, K., Cox, S.S. (2010). Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator, *Journal of Managerial Issues*, 22 (1), 35-51.
- Gupta, V.K., Bhawe, N.M. (2007). The Influence of Proactive Personality and Stereotype Threat on Women's Entrepreneurial Intentions, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (4), 73-85.
- İslamoğlu, H., Alıncık, Ü. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Beta Basım Yayın Dağıtım A. Ş., İstanbul.
- Jawahar, I. M, Meurs, J.A, Ferris, G.R., Hochwarter, W.A. (2008). Self-Efficacy and Political Skill as Comparative Predictors of Task and Contextual Performance: A Two-Study Constructive Replication Human Performance, 21(2), 138–157.
- Kenneth J. Harris, K.J., Kacmar, K.M., Zivnuska, S., Shaw, J.D. (2007). The Impact of Political Skill on Impression Management Effectiveness, *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 278–285.
- Konaklıoğlu, E., Kızanlıkl, M.M. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 72-92.
- Lee, S. M., Peterson S. (2000). Culture, Entrepreneurial Orientation, and Global Competitiveness, *Journal of World Business*, 35 (4), 401-416.
- Liu, Y., Ferris, G.R., Zinko, R., Perrewé, P.L., Weitz, B., Xu, J. (2007). Dispositional Antecedents And Outcomes of Political Skill in Organizations: A Four-Study Investigation with Convergence, *Journal of Vocational Behavior*, 71 (1), 146–165
- Meurs, J.A. (2008). The Dispositional and Learned Behavior Prediction of Political Skill Dimensions and How Political Skill Affects the Stress Process, PhD Dissertation, Florida State University College of Business.
- Moss, J.A., Barbuto, Jr. J.E. (2010). Testing the Relationship Between Interpersonal Political Skills, Altruism, Leadership Success and Effectiveness: A Multilevel Model, *Institute of Behavioral and Applied Management*, (2010), 155-174.
- Obrecht, J.J. (2004). Entrepreneurial Capabilities: A Resource-Based Systematic Approach to International Entrepreneurship, in *Handbook of Research on International Entrepreneurship*, Edited by. L.-P. Dana, 248-264. Cheltenham, UK: Edward Edgar.
- Oxford Wordpower Dictionary (2006). Oxford University Press, 3rd Edition, London.
- Özdemir, M., Gören, S. Ç. (2015). Politik Beceri Envanterinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(4), 521-536.
- Özdemir, M., Gören, S.Ç. (2016). Politik Beceri ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (2), 333-344.
- Perrewé, P.L., & Nelson, D. L. (2004). Gender And Career Success: The Facilitative Role of Political Skill, *Organizational Dynamics*, 33(4), 366-378.

- Perrewé, P.L., Ferris, G. R., Frink, D. D., & Anthony, W. P. (2000). Political Skill: An Antidote For Workplace Stressors, *Academy of Management*, 14(3), 115-123.
- Rauch, A., M. Frese (2007). Let's Put the Person Back into Entrepreneurship Research: A Meta-Analysis on The Relationship Between Business Owners' Personality Traits, Business Creation and Success, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 16, 353–385.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Çev. Ed. İ. Erdem). Ankara: Nobel.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Crant, J. M. (2001). What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success, *Personnel Psychology*, 54 (4), 845-874.
- Shi, J., Chen, Z., Zhou, L. (2010). Testing Differential Mediation Effects of Sub-dimensions of Political Skills in Linking Proactive Personality to Employee Performance, *J Bus Psychol*, 26, 359-369.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2012), *Using Multivariate Statistics* (6. Ed.), Boston: Allynand Bacon.
- Thompson, J.A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective, *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011-1017.
- Treadway, D.C., Breland, J.W., Adams, G.L., Duke, A.B., Williams, L.A. (2010). The Interactive Effects of Political Skill and Future Time Perspective on Career and Community Networking Behavior, *Social Networks*, 32 (2), 138-147.
- Uncuoğlu Yolcu, İ., Çakmak, A.F. (2017). Proaktif Kişilik İle Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13 (2), 425-438.