

Citation: Yolcu Uncuoğlu İ. & Çakmak A.F (2017), Proaktif Kişilik İle Proaktif Çalışma Davranışı Arasındaki İlişkide İşe Gönülden Adanmanın Aracı Etkisi, BMIJ, (2017), 5(4): 76-96 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v5i4.179>

PROAKTİF KİŞİLİK İLE PROAKTİF ÇALIŞMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞE GÖNÜLDEN ADANMANIN ARACI ETKİSİ¹

İlknur UNCÜOĞLU YOLCU²

Ahmet Ferda ÇAKMAK³

Received Date (Başvuru Tarihi): 10/11/2017

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

Published Date (Yayın Tarihi): 07/01/2018

ÖZ

Bu çalışmada proaktif kişilik özelliklerinin proaktif çalışma davranışı ve işe gönülden adanma üzerindeki etkisi incelenmektedir. Çalışmanın amacı Türkiye'deki Kalkınma Ajanslarında görev yapmakta olan personelin proaktif kişilik yapılarının kişilerin proaktif çalışma davranışı göstermelerindeki etkisinde işe gönülden adanmanın anlamlı bir rolü olup olmadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda Kalkınma Ajansları'nda çalışan 151 kişiden veriler anket yöntemi ile toplanmış ve bu veriler oluşturulan modelde yer alan değişkenlerin doğrudan ve aracı etkilerini belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda proaktif kişiliğin proaktif çalışma davranışı ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu; işe gönülden adanmanın bu ilişkide önemli bir aracı etkisine sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Proaktif Kişilik, Proaktif Çalışma Davranışı, İşe Gönülden Adanma

Jel Kodları: M10, M19

MEDIATING EFFECT OF WORK ENGAGEMENT IN THE RELATIONSHIP OF PROACTIVE PERSONALITY AND PROACTIVE WORK BEHAVIOR

ABSTRACT

In this study, the effects of proactive personality traits on the proactive work behavior and work engagement are examined. The study aims to examine whether proactive personality structure of employees working for Development Agencies in Turkey has any effect on proactive work behavior, work engagement of people. In line with this aim, data from 151 people working in Development Agencies were collected by the questionnaire method and these data were analyzed by hierarchical regression method in order to determine the direct and regulatory effects of the variables included in the model. As result, it is revealed that proactive personality and proactive work behavior has a positive relationship, moreover, work engagement has a mediating effect on this relationship.

Keywords: Proactive Personality, Proactive Work Behavior, Work Engagement

Jel Codes: M10, M19

¹ Bu çalışma Bülent Ecevit Üniversitesi SBE'de yazılan "Proaktif Kişilik İle Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde İşe Gönülden Adanma ve Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi" adlı doktora tezini temel almaktadır

² Yrd. Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF, ilknuruncuoglu@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-8445-6977>

³ Prof. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF, cakmakahm@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-8445-6977>

1. GİRİŞ

Yenilikçilik baskısı, kendi kendisini yönlendirebilen farklı kariyer stillerinin ve merkezi olmayan örgütsel yapıların artmasına neden olmaktadır, bu nedenle işletmelerin çalışanların inisiyatiflerini kullanma ve kendi kendine işe başlama gereksinimi artmaktadır. Son yıllarda gelişen teknoloji ile birlikte piyasa rekabetinin hızlı bir biçimde değişmesi; insan kaynakları uzmanlarını işe alımlarda daha özenli davranmaya itmektir. Yöneticilerin işe ve çalışana bakış açıları günden güne değişmekte, çalışana dair beklentiler, verilen görevlerin yerine getirilmesinden çok daha fazlasını içerir hale gelmektedir. Bu nedenle çalışanlardan daha fazla inisiyatif almaları (Frese v.d., 1996) ya da proaktif davranış göstermeleri beklenmektedir (Crant, 2000). Çalışanların proaktif davranış göstermeleri günümüzün belirsiz ekonomik çevresinde giderek artan bir öneme sahip olmaktadır. Çünkü örgütler sürekli değişen, yenilenen, öğrenen rekabet ortamında uzun dönemde ayakta kalabilmek için inisiyatif ve sorumluluk alabilen, yenilikçi, sorunları önceden görüp önlem alabilen, örgüt için faydalı gördüğü durumları dile getirebilen, verilen görevler dışında da örgüte katkı sağlayan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır.

Pozitif örgütsel davranışın son zamanlarda sıklıkla ele aldığı bir diğer konu da işe gönülden adanmadır. Örgütler işgörenlerin örgüt için ne kadar önemli olduğunu günden güne daha fazla hissetmektedirler. Bu nedenle işgören performansının örgüte katacağı faydaların farkında olmaları sebebiyle çalışanların işe gönülden adanmaları sürekli göz önünde tuttukları bir konu olmaktadır. İşe gönülden adanmış çalışanlar, işlerine sıkı sıkıya bağlanmış, performansı yüksek kişiler olduğu için örgütler çalışanların adanmışlık seviyelerinin yüksek olmasını arzu ederler.

Proaktif bireyler işyerinde ihtiyaçları karşılandığı zaman daha fazla motive olurlar ve işlerine gönülden adanırlar. Çalışanların işlerini yaparken proaktif davranması için proaktif kişiliğe sahip olmalarının ve işlerine gönülden adanmalarının etkilerini belirlemek çalışan psikolojisi ve örgüt faydası açısından oldukça önemlidir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'deki Kalkınma Ajansları'nda görev yapan personelden elde edilen veriler ışığında bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Toplam 26 Kalkınma Ajansı'nda çalışan genel sekreter, koordinatör, uzman ve destek personeli unvanı ile görev yapan personel anakütleyi oluşturmaktadır. Araştırmanın kuramsal çerçevesinde proaktif kişilik, işe gönülden adanma ve proaktif çalışma davranışı ile ilgili ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir. Araştırma; verilerin elde edildiği evren, örneklem, veri toplama yöntemi, araştırma modeli, hipotezleri ve ölçekler ile devam etmiştir.

Araştırma yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular, sonuç ve öneriler ile neticelendirilmiştir.

Personelin bağlı olduğu Kalkınma Ajansı'ndaki görevini yürütürken proaktif çalışma davranışı gösterme sürecinde hangi faktörlerin etkili olabileceğinin belirlenmesi Kalkınma Ajanslarının verimliliğini artıracaktır. Öte yandan çalışanların proaktif kişiliklerinin proaktif çalışma davranışa dönüştürebilmeleri için nelere ihtiyaç duyduklarının belirlenmesi de personelin işlerinde memnun bir şekilde çalışarak kurum misyonu ve vizyonuna katkı sağlamalarına yardımcı olacaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Proaktif Kişilik

Kişilik, oluşumunda birçok faktörün etkisi olması nedeniyle uzun yıllar bilim adamları için araştırma konusu olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. Kişilik, kişiyi diğer bireylerden ayıran bütün yeteneklerinin, tutumlarının, ilgilerinin, konuşma tarzlarının, dış görünümü ve bulunduğu ortama uyum sağlama şeklini içeren özellikler bütünüdür. Aynı zamanda kişilik bireyin hayat boyu göstermiş olduğu davranışların kaynağıdır (Güney, 2006: 15).

Proaktif kişilik ise tüm çalışanlarda bulunmayan, proaktiviteye yönelik bir eğilim, bir kişilik özelliğidir (Bolino, v.d.,2010: 327). Başka bir ifade ile bireyin herhangi bir emir almadan gerekli gördüğü değişimi başlatabilme özelliklerine sahip olması durumudur.

Proaktif kişiliğe sahip bireyler örgütlerinin misyonunu dönüştürür, sorunları bulup çözer ve çevreleri üzerinde etki bırakmak isterler (Crant ve Bateman, 2000: 65). Rollerini daha esnek bir biçimde tanımlaması beklenen proaktif kişiler, işlerinin de ötesinde uzun vadeli hedeflere sahiptirler (Parker, Williams ve Turner, 2006). Bu gruba dâhil edilmeyen kişiler ise çevreye uyum sağlayan, tepki veren ve çevre tarafından şekillendirilen pasif bireyler olarak nitelendirilmektedirler (Bateman ve Crant, 1993: 105).

Proaktif kişilik önemli kişisel ve örgütsel sonuçlara sahip, karmaşık, çoklu-nedenli bir yapıdır (Crant, 2000). Çalışmalar, proaktif kişilerin daha başarılı olmakla birlikte çevrelerine de daha iyi uyum sağladıklarını göstermiştir (Brown v.d., 2006: 718). Proaktif kişiler temelde kendilerini güçlendirir, kendi bağımsız seçimlerini yapar, yetki tesis eder ve bağlamsal tesirlerden veya durumsal kısıtlamalardan bağımsız olarak bir etki yaratır. (Seibert v.d., 2004: 344). Proaktif kişiliğe sahip birey, durum güçleri tarafından nispeten sınırlanmamış ve çevresel değişimi etkileyen bir kişi olarak kabul edilmektedir (Crant, 2000: 439). Proaktif kişilik ve kişisel inisiyatif proaktif davranışın öncülleri olarak kabul edilmektedir (Crant, 2000: 444).

2.2. İşe Gönülden Adanma

Son yıllarda “pozitif psikoloji”nin önemli bir unsuru olan işe gönülden adanma oldukça gündemde olan bir konu haline gelmiştir. İnsanların işleri ile ilgili olumlu davranış ve düşünceleri çok daha fazla önem kazanmaya ve ilgi çekmeye başlamıştır. Pozitif örgütsel davranış, günümüz çalışma şartlarında performans gelişimi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen insan kaynaklarının psikolojik kapasitelerini pozitif bir şekilde yönlendiren bir araştırma ve uygulama olarak tanımlanmaktadır. (Luthans, 2002: 59). İşe gönülden adanma, pozitif örgütsel davranış alanı için oldukça önemlidir; çünkü adanma rol ve rol ötesi davranış, müşteri memnuniyeti, proaktivite, uyarlanabilirlik ve yaratıcılık gibi birçok olumlu sonucun ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Rothbard ve Patil, 2011:56).

İşe gönülden adanma kavramına ilişkin en eski ve önemli çalışmalardan birisi Kahn’a aittir. Kahn’a göre, kişisel adanma örgüt üyelerinin kendi iş rollerine bağlanmalarıdır. Adanmada bireyler rollerini sergilerken kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade eder ve işe verirler. Kişisel adanmama, bireylerin iş rollerinden kendilerini uzaklaştırmalarıdır. Adanmama durumunda bireyler rollerini sergilerken kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak geri çeker ve korurlar (Kahn, 1990: 694).

Kahn (1990: 703), yokluğu kişisel bağlanmamayı, varlığı ise kişisel adanmayı etkileyen üç psikolojik durumdan bahsetmiştir. Bu üç psikolojik durum: anlam, güven ve uygunluktur. Bu üç durum birlikte insanların rollerini nasıl yaşayacaklarını belirlemektedir. Örgüt üyelerinin işe gönülden adanma ya da adanmaması kendilerine bilinçsiz olarak sordukları soruların cevabına bağlıdır. Bu sorular: (1) Bu performansı göstermek benim için ne kadar anlamlı olup olmadığı (2) Bunu yapmak ne kadar güvenli olup olmadığı (3) Bunu yapmak için ne kadar uygun olup olmadığı. **Anlam**, bireyin işi için hissettiği değerli olma duygusudur. Kahn’a göre psikolojik anlamlılık, kişisel adanma ya da adanmamayı yaratan çalışma unsurları ile ilişkilidir. **Güven**, bireyin iş rolünü yerine getirirken kariyer, statü, özbenlik korkusu olmaksızın kendisini açıkça gösterebilmesi durumudur. Psikolojik güvenlik ise adanmayı sağlayacak az ya da çok tehdit teşkil etmeyen, öngörülebilir ve tutarlı sosyal durumları yaratan sosyal sistem unsurları ile ilişkili bulunmuştur. **Uygunluk** ise, bireyin işe adanması için gerekli olan fiziksel, duygusal ya da psikolojik kaynaklara sahip olma durumudur. Kahn psikolojik uygunluğu ise bireylerin rol performanslarına adanmalarına engel olacak tüm dikkat dağıtıcı unsurların daha az ya da daha çok terkedilmesiyle ilgili olduğunu belirtmiştir.

Maslach ve Leiter (1997: 24) ise tükenmişliğin işe adanmanın aşılması sonucunda oluştuğunu; önemli, anlamlı, ilgi çekici olarak başlayan işin anlamsız, tatmin etmeyen, sıkıcı

bir hale dönüşmesi olarak tanımlamaktadırlar. Maslach ve Leiter'a göre adanmanın enerji, katılım ve etkinlik olmak üzere üç özelliği vardır. Bu üç özellik tükenmişliğin yorgunluk, sinizm ve verimsizlikten oluşan üç özelliğinin doğrudan zıttır. Enerji yorgunluğa, katılım sinizme ve etkinlik verimsizliğe dönüşmektedir. Yazarlara göre MBI (Maslach Tükenmişlik Envanteri) ölçümlerinde yorgunluk ve sinizmin düşük, yeterliğin ise yüksek skorlu çıkması adanmanın bir göstergesidir.

Schaufeli ve diğerleri (2002) işe gönülden adanmayı daha farklı ele almışlardır. Maslach ve Leiter'ın (1997) aksine tükenmişliğin işe gönülden adanma ile tam bir zıtlık içinde olmadığını ve işe gönülden adanmanın üç boyuta sahip olduğunu ve bu boyutların dinçlik, adanma ve yoğunlaşma olarak ayrıldığını öne sürmüşlerdir. Yazarlar işle ilgili iyi olma olarak tanımlanan canlanma ve özdeşleşme boyutlarının var olduğunu; (1) canlanmanın, yorgunluktan dinçliğe, (2) özdeşleşmenin ise sinizmden adanmışlığa uzandığını belirtmişlerdir. Ancak tükenmişlik sinizm ve yorgunluğun yanısıra yetersizliği ve işe gönülden adanma ise dinçlik ve adanmışlık ile birlikte yoğunlaşmayı da içermektedir. Tükenmişliğin iki boyutu olan yorgunluk ve sinizm; işe gönülden adanmanın iki boyutu olan dinçlik ve adanmışlığın doğrudan zıttı olmasına rağmen; yetersizlik ve yoğunlaşma birbirinin zıttı olmayan, birbirlerinden farklı kavramlardır (Schaufeli vd., 2002:74).

İşe gönülden adanma; **dinçlik**, **adanma** ve **yoğunlaşma** ile nitelenen pozitif, tatmin edici, işle ilgili ruh hali olarak tanımlanmaktadır. İşe gönülden adanma belirli nesne, olay, birey ya da davranış odaklı değil; kalıcı ve yaygın duygusal-bilişsel bir durumu ifade etmektedir. **Dinçlik**, çalışırken yüksek seviyede enerji ve zihinsel esneklik, bireyin işine çaba harcama arzusu ve zorluklar karşısında pes etmeme olarak nitelendirilmektedir. **Adanmışlık** bir anlamda önem, coşku, ilham, gurur ve meydan okumadır. **Yoğunlaşma** kişinin işine tamamen konsantre olması ve mutlu bir biçimde kendini vermesi, işte zamanın çabuk geçmesi, işten kendini alamama olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002:74-75).

Adanma çalışan tarafından örgüt ve örgüt değerlerine karşı gösterilen olumlu bir tutumdur. Adanmış bir çalışan işletme ortamının bilincindedir ve iş arkadaşları ile örgüt yararı için performansını artırarak çalışır. Örgüt işveren ve çalışan arasında iki yönlü bir ilişki gerektiren işe gönülden adanmayı beslemek, korumak ve büyütmek için çalışmalıdır (Robinson v.d.,2004:23).

Literatürde adanmaya dair çok sayıda tanım bulunmaktadır ancak bu tanımların ortak noktası olarak işe gönülden adanma; örgütsel bir amacı olan, katılım, bağlılık, tutku, coşkuyu

çağrıştıran, enerji ve çaba odaklı hem tutumsal hem de davranışsal bileşenleri olan arzu edilen bir durumdur (Macey ve Schneider, 2008: 4).

Çalışanlar, onlardan ne beklendiğini bildikleri zaman, işi yapmaları için ihtiyaç duyduklarına sahip olduklarında, işlerinde memnuniyet ve etki hissetmek için fırsatlara sahip olduklarında, onlara inanan iş arkadaşları ile birlikte önemli bir işin parçası olarak algıladıklarında, ilerlemek ve gelişmek için şansa sahip olduklarında duygusal ve bilişsel olarak adanırlar (Harter v.d., 2002: 269).

Robinson ve diğerleri (2004: 9)'e göre işe adanmış çalışanların göstermiş olduğu başlıca davranışlar örgüte inanma, bir şeyleri daha iyi yapmak için çalışmayı arzulama, işletme içeriğini anlama ve büyük resmi görme, iş arkadaşlarına karşı saygılı ve yardımsever olma, bir adım daha ileriye gitme isteği duyma, alanındaki gelişmeler hakkında bilgilerini güncel tutma olarak sayılabilmektedir.

2.3. Proaktif Çalışma Davranışı

Psikoloji ve örgütsel davranış literatüründe etkileşimcilik konusu davranışın hem içsel hem dışsal güçler tarafından kontrol edildiğini savunur (Crant ve Bateman, 1993:104). Kişi, çevre ve davranış eşzamanlı olarak birbirlerini etkilemektedirler (Bandura, 1986). İnsanlar çevresel baskılardan pasif olarak etkilenen değil (Buss, 1987:1220), kendi çevrelerini etkileyen varlıklardır (Bateman ve Crant, 1993:104). Proaktif davranış; insanları diğerlerinden, örgütleri ise piyasadaki diğer örgütlerden ayırır (Bateman ve Crant, 1999:2) çünkü proaktif bireyler kendi görevlerini daha iyi yerine getirebilmektedirler (Thompson, 2005: 1014) ve örgütteki varlıkları organizasyona katkı sağlamaktadır.

Proaktif davranışın gerçek anlamda var olduğu; bireylerin kasıtlı olarak ve doğrudan varolanı değiştirme ya da yeni baştan çevre yaratmak için bir şeyleri değiştirebilmesi ile anlaşılabilir (Bateman ve Crant, 1999). Bu durum proaktif davranışın zorunlu bir özelliğidir (Bateman ve Crant, 1993: 104).

Literatürde farklı proaktif davranış tanımları bulunmaktadır. Proaktif davranış Crant (2000) tarafından “mevcut durumu geliştirmek için inisiyatif alma ya da yeni durumlar yaratma; pasif bir şekilde mevcut koşullara uymak yerine statüko ile başa çıkma” olarak tanımlanmıştır. Öte yandan kişisel inisiyatif ise resmi olarak bir işin gereklerinden öteye giderek, bireyin işe kendi kendine başlayan aktif bir yaklaşımı ile sonuçlanan bir davranış belirtisidir (Frese v.d., 1997: 140). Kişisel inisiyatif, örgüt misyonu ile tutarlıdır, uzun dönem odaklıdır, amaca yönelik ve eylem odaklıdır, bariyer ve engellerle yüzleşmede ısrarlıdır, kendi kendine başlayabilme

özelliği gösteren ve proaktif yapıdadır (Frese v.d., 1996: 38). Dolayısıyla proaktif çalışma davranışı gösteren bireyler inisiyatif almaları oldukça normal bir durumdur.

Proaktif davranış işgörenlerde hem rol davranışı hem de ekstra rol davranışı olarak kendini gösterebilmektedir (Crant, 2000: 451). Proaktif davranış sergileyen bireyler, kendiliğinden harekete geçme, uzun dönem odaklı olma ve çalışma çevresini etkileme arzusundaırlar (Frese ve Fay, 2001; Parker ve Collins, 2010; Seibert, Kramer ve Crant, 2001). Grant ve Ashford (2008:4), proaktif davranışın; bireylerin kendileri ve/veya çevrelerini etkilemek için önceden yaptıkları eylem olduğunu savunmuşlardır.

Araştırmacılar çalışanların, geri bildirim arama davranışını (Ashford ve Cummings, 1985), proaktif sosyalleşme taktiklerini (Ashford ve Black,1996),dile getirme (LePine ve Van Dyne, 1998), sorumluluk alma (Morrison ve Phelps, 1999), proaktif sorun çözme (Parker, v.d., 2006), yönetici yönlendirme davranışını (Grant v.d., 2009) ve proaktif performans (Griffin v.d., 2010) araştırmışlardır. Parker ve Collins (2010) ise proaktif davranışı üçlü bir yapı olarak ele almış ve diğer proaktivite ile ilgili olan davranışları birleştirmeyi amaçlamışlardır.

Parker ve Collins (2010), proaktif davranışın üç boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Birinci boyut, örgütiçi çevre (*proaktif çalışma davranışı*), ikinci boyut, örgütün dış çevreye uyumu (*proaktif stratejik davranış*), üçüncü ve son boyut ise bireyin örgüt çevresine uyumudur (*proaktif kişi-çevre uyumu davranışı*).

Proaktif davranışın üç boyutundan ilki olan proaktif çalışma davranışını birlikte en iyi açıklayan davranışlar; sorumluluk alma (Morrison ve Phelps, 1999), dile getirme (LePine ve Van Dyne, 1998), sorunlara karşı tedbir alma (Frese ve Fay, 2001) ve bireysel yenilikçilik (inovasyon)tir (Scott ve Bruce, 1994). Sorumluluk alma, dile getirme, sorun önleme ve bireysel yenilikçilik iş metotlarını geliştirme ya da iş arkadaşlarını etkileme gibi yöntemlerle örgütün içindeki değişimi başlatan ve kontrolünü elinde tutan proaktif davranışlardır (Parker ve Collins, 2010).

Sorumluluk alma, çalışanların işleri, iş birimleri ya da örgütün yürütülmesinde örgütsel-fonksiyonel değişime etki edebilmek için gönüllü ve yapıcı çabalarını gerektiren ekstra rol davranışdır. Sorumluluk alma, değişim odaklı ve gelişmeye yönelik bir davranıştır. (Morrison ve Phelps, 1999:403). Aynı zamanda sorumluluk alma “işyerine geliştirilmiş süreçleri getirmeye çalışma” davranışı olarak da kabul edilmektedir (Parker ve Collins, 2010).

Aynı şekilde **dile getirme** ise bir çalışma grubunu etkileyen konular hakkında konuşmanın yanısıra aynı konular hakkında bilgi arama ile ilgilenir. Destekleyici bir davranış

olarak dile getirme, sadece şikâyetlerin dile getirilmesi anlamına gelmemekte; gelişmeyi sağlamak için yapıcı meydan okumaları vurgulamaktadır. (LePine ve Van Dyne, 1998: 109). Tıpkı sorumluluk almada olduğu gibi örgütiçi çevre dile getirmenin de arzulanan amacıdır ancak dile getirme sorumluluk alma davranışı gibi değişim odaklı olsa da temel konusu gelişimden çok kişisel memnuniyetsizliği ortadan kaldırmaktır (Parker ve Collins, 2010; Withey ve Cooper, 1989). Dile getirme, şikâyet formu doldurma, sendikaya katılım, öneri kutularının kullanımı, başkalarıyla endişelerini paylaşma, amirlere şikâyet etme, daha üst bir makama şikâyet ve dışsal protestoyu içerir (Farrell, 1983).

Bireysel inovasyon yenilik üzerinde durması nedeniyle hem sorumluluk alma hem de dile getirmeden ayrılır, ancak bu iki davranışta da olduğu gibi amaç bireyin çalışma ortamını etkilemektir. Bireysel inovasyon, problem tanımlama ve yeni ya da uyarlanmış fikir veya çözüm üretme ile başlar (Scott ve Bruce, 1994).

Sorun önleme ise iş çevresinde bulunan zorluk ve engellerin tekrar oluşmasına önlemeye odaklanır. Bu dört boyutun odaklandığı konu örgütiçi pozitif değişime öncülük etmeleridir (Parker ve Collins, 2010).

2.4.Kavramlar Arası İlişkiler

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde pozitif örgütsel davranışın önemli parçalarından olan proaktif kişilik, işe gönülden adanma ve proaktif çalışma davranışının birbiriyle anlamlı ve pozitif ilişkiler içerisinde olduğu açıkça görülmektedir. Parker ve diğerleri (2006) proaktif kişilik ile iş özerkliği, destekleyici yönetim, rol derinliği özyeterliliği, değişim yönelimi, esnek rol yönelimi, duygusal bağlılık ve proaktif davranış arasında pozitif ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Ayrıca Parker ve Collins (2010) gerçekleştirdikleri çalışmada proaktif kişiliğin proaktif çalışma davranışının dört boyutu olan sorumluluk alma, dile getirme, sorun önleme, bireysel yenilikçiliğin ve proaktif stratejik davranışı alt boyutu olan üst yönetimi bilgilendirme güvenilirliğinin öncülü olduğunu belirlemişlerdir.

Çalışanların proaktif kişiliğe sahip olmaları ile işe gönülden adanmaları arasında pozitif bir ilişki olduğu; proaktif bireylerin algıladıkları sosyal destekle doğru orantılı olarak yüksek adanma seviyesine ulaştıkları ortaya konulmuştur (Dikkers v.d.,2010). Bununla birlikte proaktif kişiliğe sahip bireylerin iş çevrelerine uyum sağlayabildikleri, işlerine gönülden adandıkları ve işlerinde yüksek performans gösterdiklerini belirlenmiştir(Bakker v.d.,2012). Bir diğer çalışmada ise çalışanların proaktif kişilikleri ile işe gönülden adanmaları arasındaki ilişki ve olası ilişki durumunda iş karakteristiklerinden otonomi, işten geribildirim alma, sorun

çözme, sosyal destek ve başkalarından geribildirim alma durumlarının bu ilişki üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda proaktif kişilik ile işe gönülden adanma arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Drown, 2013). Benzer şekilde çalışanların proaktif kişilikleri artan görev performansı, azalan vatandaşlık karşıtı davranışlar ve yükselen işe gönülden adanmalarını sağlamaktadır (Wang, 2014).

Aynı şekilde, kişiler arası ilişkiler ile proaktif çalışma davranışı arasında işe gönülden adanmanın pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu (Warshawsky, 2011); bunun yanında işe gönülden adanmanın iş kaynakları ve proaktif davranış arasında da anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Salanova ve Schaufeli, 2008). Gerçekleştirilmiş çalışmalar ışığında proaktif kişilik, işe gönülden adanma ve proaktif çalışma davranışı arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler olduğu düşünülmüştür.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde, çalışanların proaktif kişiliklerinin proaktif çalışma davranışı üzerindeki doğrudan ve işe gönülden adanma vasıtası ile olan ilişkileri saptamak amacıyla gerçekleştirilen uygulama üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve çalışmada kullanılan ölçekler bu bölümde yer almaktadır.

3.1. Çalışmanın Amacı ve Katkısı

Bu çalışma Türkiye'deki Kalkınma Ajansları çalışanlarının işyerinde proaktif çalışma davranışı göstermelerinde proaktif kişiliğin rolünü araştırmaktadır. Bununla beraber, proaktif kişiliğin proaktif çalışma davranışı ile olan ilişkisinin üzerinde işe gönülden adanmanın etkisi de araştırılmaktadır.

Çalışma kapsamında proaktif kişiliğin; işe gönülden adanma ve proaktif çalışma davranışı üzerinde, aynı zamanda işe gönülden adanmanın proaktif çalışma davranışı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonuçları bu çoklu ilişkiyi açıklayarak literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Türkiye'deki Kalkınma Ajansı çalışanlarının proaktif kişiliklerinin proaktif çalışma davranışına dönüşüp dönüşmediği, proaktif kişiliğin proaktif çalışma davranışına dönüşmesinde çalışanların işe gönülden adanmalarının anlamlı bir etkisi olup olmadığını tespit etmek, Kalkınma Ajansı yöneticilerine çalışanların mevcut durumu hakkında bilgi vermesi ve çalışanlardan istenen performansın sergilenmesi için Kalkınma Ajanslarının neler yapması gerektiği hakkında önemli katkı sağlayacağı beklenmektedir.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın amacına uygun olması nedeniyle araştırma evreni olarak Türkiye'deki Kalkınma Ajansları seçilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki 26 Kalkınma Ajansında çalışan Genel Sekreter, Koordinatör, Uzman, Destek Personeli oluşturmaktadır. Kalkınma Bakanlığı 2015 faaliyet raporlarına göre Türkiye'deki Kalkınma Ajansları'nda çalışan toplam Genel Sekreter, Koordinatör, Uzman, Destek Personeli sayısı 931 olarak belirtilmiştir. Bu sebeple araştırmanın evreni 931 olarak belirlenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2015:14). Bu kapsamda araştırmanın örneklemi basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş ve örneklem büyüklüğü 151 kişi olarak belirlenmiştir.

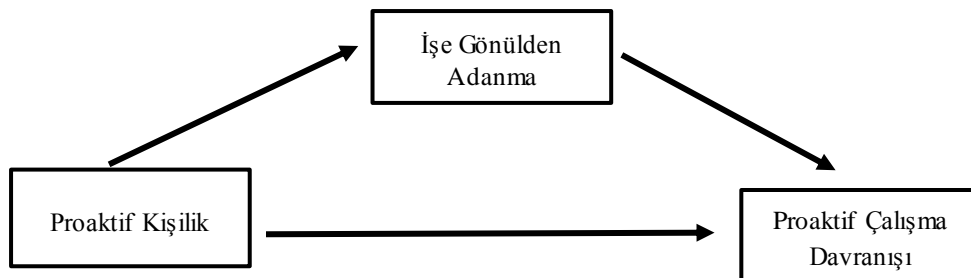
3.3. Veri Toplama Yöntemi

Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın anketi www.surveey.com bağlantılı anket hazırlama ve sunma programı ile kullanıma sunulmuştur. Türkiye'deki tüm kalkınma ajanslarını kapsayacak şekilde 26 Kalkınma Ajansının herbirine ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket linkleri öncelikli olarak tüm Kalkınma Ajanslarına, daha sonra Kalkınma Ajansları Genel Sekreterleri'ne mail yoluyla iletilmiştir ve ilgili personele ulaştırılması rica edilmiştir. Ayrıca tüm Kalkınma Ajansları telefon vasıtasıyla aranarak mailin ellerine ulaşıp ulaşmadığı ve Genel Sekreter, Koordinatör, Uzman ve Destek Personeli'ne iletilip iletilmediği teyit edilmiştir. İletilen anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin maddeler bulunmaktadır. Diğer bölümlerde katılımcıların proaktif kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular ve proaktif çalışma davranışı boyutlarını ortaya koyan sorular yer almaktadır. Ayrıca katılımcıların işe gönülden adanma algılarına ilişkin sorular da anket formunda yer almaktadır.

3.4. Araştırma Modeli

Araştırma modeli, literatür incelemesi sonucunda, proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde işe gönülden adanmanın etkisini gözlemlemek amacıyla oluşturulmuştur. Şekil 1'de araştırma modeli sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.5. Araştırma Hipotezleri

Çalışma kapsamında proaktivite üzerinde durulmaktadır. Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı, işe gönülden adanma arasındaki ilişki araştırma çerçevesinde araştırılmıştır.

Yapılan çalışmalar gözönünde tutularak proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu kanısına varılmıştır. Bu düşünceden yola çıkılarak proaktif kişiliğin proaktif çalışma davranışı ve işe gönülden adanma(Dikkers v.d., 2010; Bakker v.d., 2012; Drown, 2013; Wang, 2014) üzerindeki aynı şekilde işe gönülden adanmanın proaktif çalışma davranışı (Sonntag, 2003; Salanova ve Schaufeli, 2008; Warshawsky, 2011) üzerindeki etkisini incelemek amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: Proaktif kişiliğin proaktif çalışma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Proaktif kişiliğin işe gönülden adanma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: İşe gönülden adanmanın proaktif çalışma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: İşe gönülden adanma, proaktif kişilik ve proaktif çalışma davranışı arasında aracı bir etkiye sahiptir.

3.6. Yöntem

Değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Kalkınma Ajanslarında çalışan genel sekreter, koordinatör, uzman ve destek personelin proaktif kişilik, işe gönülden adanma ve proaktif çalışma davranışının birbiriyle doğrudan ya da dolaylı ilişki içerisinde olup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizinde hem doğrudan hem de dolaylı ilişkiler incelenmiştir. Bir değişkenin diğerine olan etkisi doğrudan etki iken; değişkenler arasındaki aracılık etkisi dolaylı etkidir (Çelik ve Yılmaz,2013:20). Baron ve Kenny (1986) göre, aracılık etkisinden bahsedilebilmesi için üç şartın gerçekleşmesi gerekmektedir: (1) Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olması (2) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması (3) Aracı değişkenin bir önceki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı azalırken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olması gerekmektedir (Baron ve Kenny,1986:1176; Turunç ve Çelik, 2010: 197).

3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma için öngörülen hipotezlerin test edilmesi amacıyla literatür incelenmiş ve daha önce akademik çalışmalarda kullanılan geçerliliği ve güvenilirliği test edilerek onaylanmış ölçekler çalışma kapsamında kullanılmıştır. Proaktif kişilik özelliklerinin birey tarafından taşınıp taşınmadığını ölçmek amacıyla Seibert ve diğerleri (1999) tarafından oluşturulan Proaktif Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. İşe gönülden adanma ise Schaufeli ve diğerleri (2006) tarafından oluşturulan İşe Gönülden Adanma Ölçeği yardımıyla ölçülmüştür. Proaktif çalışma davranışının ölçülmesi için Parker ve Collins (2010) tarafından uyarlanan Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği'nden yararlanılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde Türkiye'deki Kalkınma Ajanslarında çalışanların proaktif kişilikleri, proaktif çalışma davranışları, işe gönülden adanmaları arasındaki ilişkilerin yapılan analiz sonucuna göre elde edilen bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların % 22,5'i kadın, % 77,5'i erkek personelden oluşmaktadır. Katılımcıların % 26,5'nin bekâr, %73,5'nin ise evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların gösterenlerin %29,8'i 24-30 yaş aralığında, %30,5'i 31-34 yaş aralığında, %39,7'si 35-55 yaş aralığında bulunmaktadır. 31-34 yaş aralığındaki personel sayısı diğer yaş aralıklarından daha fazladır. Katılımcıların % 41,7'i çocuk sahibi değildir. Öte yandan katılımcıların %23,8'nin 1, %24,5'nin 2, %7,3'nün 3, %2,6'nın 4 ve üzeri çocuğa sahip oldukları belirlenmiştir.

Katılımcıların %0,7'si lise, %58,3'ü lisans, %36,4'ü yüksek lisans, %4,6'sı ise doktora eğitim düzeyine sahiptir. Bu çerçevede katılımcıların büyük çoğunluğunu lisans eğitim düzeyine sahip kişiler oluşturmaktadır.

Katılımcıların %2'si genel sekreter, %21,92'ü koordinatör, %57,62'si uzman ve %18,5'i destek personelinden oluşmaktadır. Katılımcılardan %37,7'si 0-3 yıl aralığında kalkınma ajansında çalışmaktadır. Buna göre katılımcıların % 42,4'ü 4-5 yıl aralığında, % 19,9'u ise 6-10 yıl aralığında kalkınma ajansında çalışmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 3 yıldan daha fazla süredir kalkınma ajansında çalışmaktadır.

Katılımcıların %17,2'si 1600-3000 TL arası gelir durumuna sahip iken, %11,9'u 3001-4000TL arası, %41,7'si 4001-5000 TL arası, %15,2'si 5001-6000 TL arası, %13,9'u ise 6001-9000 TL arası gelir durumuna sahiptir. Katılımcıların % 89,4'ü 30-45 saat arasında, % 10,6'sı

46-80 saat arasında çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu haftada 30-45 saat çalışmaktadır.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

İstatistiksel bir çalışma için birçok testin yapılabilmesi için dağılımın normal ya da normale yakın olması arzu edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadığı hakkında çarpıklık ve basıklık değerleri bilgi sağlamaktadır. Çarpıklık değeri, bir frekans dağılımının simetriden sapmasını belirleyen ölçüttür (Köseoğlu ve Yamak; 2008: 59). Basıklık ise dağılımın dikliği ya da düzlüğü yani verilerin tepe noktaları hakkında bilgi veren ölçüttür (Eroğlu ve Kalaycı: 2008: 58). Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 veya -3 ile +3 arasında değer alması normal olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell: 2001). Değişkenlere ait temel istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Temel İstatistikler

	İşe Gönülden Adanma	Proaktif Kişilik	Proaktif Çalışma Davranışı
Ortalama	3,6474	3,7860	3,8217
Medyan	3,7770	3,8750	3,8462
Mod	3,5600	4,0000	3,9200
Standart Sapma	0,6888	0,4837	0,5405
Çarpıklık	-0,5100	-0,8130	-0,3220
Basıklık	-0,1550	2,0080	0,7530

4.3. Faktör Analizi

Proaktif kişilik ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda iki ifadeye ait faktör yükleri 0.50’nin altında olduğu için ölçek ortalamasına alınmamıştır. Öte yandan işe gönülden adanma Schaufeli ve diğerleri (2006) tarafından üç boyutlu tasarlanan ölçekten farklı olarak iki faktör altında toplanmıştır. Dinçlik ve adanma tek faktör altında toplanmıştır. Yoğunlaşma ise faktör yüklerini tek faktör altında toplamıştır. Son olarak proaktif çalışma davranışı ölçeği Parker ve Collins (2010)’in dört boyutlu olarak tasarladıkları ölçekten farklı olarak iki faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler Problem Önleme/Bireysel Yenilikçilik/Sorumluluk Alma faktörü ve Dile Getirme faktörü olarak ayrılmıştır. Bu ölçekteki sorularda da faktör yükü 0,50’nin altında faktör yüküne sahip ifade olmadığı için tüm ifadeler ölçek ortalamasına dâhil edilmiştir.

4.4 Değişkenler Arası Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ya da bir değişkenin iki veya daha fazla değişken ile olan ilişkisini sınamak, varsa bu ilişkinin derecesini belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir (Kalaycı,2016:115). Analiz proaktif kişilik, işe gönülden adanma ve proaktif çalışma davranışı değişkenleri üzerinde yapılmıştır. Değişkenlere ait Korelasyonlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Korelasyon Tablosu

	Proaktif Kişilik	İşe Gönülden Adanma	Proaktif Çalışma Davranışı
Proaktif Kişilik	1	0,317	0,386
İşe Gönülden Adanma	0,317	1	0,330
Proaktif Çalışma Davranışı	0,386	0,330	1

Yapılan bu analiz sonucunda değişkenler arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konulmuştur. Tablo 2’ye bakıldığında değişkenler arasındaki en yüksek korelasyon proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ($r=0,386$) arasında olduğu görülmektedir.

4.5. Aracılık Etkisini Ölçmeye Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken (basit regresyon) veya birden çok bağımsız değişken (çoklu regresyon) arasındaki ilişkiyi test etme sürecidir (Kalaycı, 2016:199). Proaktif kişiliğin ve işe gönülden adanmanın proaktif çalışma davranışı üzerindeki doğrudan etkisini; bununla birlikte proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı arasındaki ilişki üzerinde işe gönülden adanmanın dolaylı (aracı) etkisini araştırmak amacıyla yapılan dört aşamalı regresyon analizi sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. İşe Gönülden Adanmanın Proaktif Kişilik ve Proaktif Çalışma Davranışı Arasında Aracı Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	R ²	F	β	P
1. Aşama					
Model 1		0,100	16,639		
Sabit Değer	1,939				0,000
Proaktif Kişilik				0,317	0,000
Bağımlı Değişken: İşe Gönülden Adanma					

Değişkenler	B	R ²	F	β	P
2. Aşama					
Model 2		0,109	18,158		
Sabit Değer	2,879				0,000
İşe Gönülden Adanma				0,330	0,000
Bağımlı Değişken: Proaktif Çalışma Davranışı					

Değişkenler	B	R ²	F	β	P
3. Aşama					
Model 3		0,149	26,014		
Sabit Değer	2,191				0,000
Proaktif Kişilik				0,386	0,000
Bağımlı Değişken: Proaktif Çalışma Davranışı					

Değişkenler	B	R ²	F	β	P
4. Aşama					
Model 4		0,196	18,092		
Sabit Değer	1,840				0,000
Proaktif Kişilik				0,312	0,000
İşe Gönülden Adanma				0,231	0,004
Bağımlı Değişken: Proaktif Çalışma Davranışı					

İlk yapılan regresyon analizine göre proaktif kişiliğin işe gönülden adanma üzerinde olumlu ve anlamlı ($\beta = 0,317$; $p < 0,05$) bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bu anlamda proaktif kişiliğe sahip çalışanların işe gönülden adanmalarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

İkinci regresyon analizine göre işe gönülden adanmanın proaktif çalışma davranışını olumlu ve anlamlı ($\beta = 0,330$; $p < 0,05$) bir şekilde etkilediği görülmüştür. Böylece H3 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların işe gönülden adanmaları proaktif çalışma davranışı göstermelerini olumlu yönde etkilemektedir.

Yapılan üçüncü regresyon analizine göre proaktif kişiliğin proaktif çalışma davranışını olumlu ve anlamlı ($\beta = 0,386$; $p < 0,05$) bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Bu nedenle H1

hipotezi kabul edilmiştir. Proaktif kişiliğe sahip çalışanların proaktif çalışma davranışı göstermelerini olumlu yönde etkilemektedir.

Dördüncü ve sonuncu olan regresyon analizine göre işe gönülden adanma proaktif kişilik ve proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde anlamlı($\beta = 0,312$; $p < 0,05$) bir aracı etkisi olduğu belirlenmiştir. Aracılık etkisinin tespit edilmesi için 3. ve 4. regresyon analizlerinde yer alan Beta(β) katsayılarına bakılmıştır. Üçüncü regresyon analizindeki $\beta = 0,386$ iken dördüncü regresyon analizindeki $\beta = 0,312$ ile karşılaştırıldığında β değerinin dördüncü regresyon analizinde daha küçük olduğu görülmüştür. β değerinin düşmesi işe gönülden adanmanın proaktif kişilik ve proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde anlamlı bir aracılık etkisi gösterdiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla H4 hipotezi kabul edilmiştir.

İşe gönülden adanmanın proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı arasında aracılık etkisine sahip olduğu ayrıca Sobel testi ile ortaya konulmuştur. Sobel testi sonucuna göre $z=2,525$ olarak bulunmuştur. $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olup H4 hipotezinin kabul edilmesinin uygun olduğu belirlenmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak bu çalışmada Türkiye'deki Kalkınma Ajansları'nda çalışan personelin proaktif çalışma davranışı göstermelerinde proaktif kişilik ve işe gönülden adanmanın etkili olduğu belirlenmiştir.

Bu bilgilerden hareketle çalışanların proaktif kişiliğe sahip olması proaktif çalışma davranışı göstermeleri açısından önemli bir unsurdur(Parker vd.,2006; Parker ve Collins, 2010). Ancak çalışanların proaktif çalışma davranışı göstermeleri için işe gönülden adanma etmeninin de gözardı edilemeyecek etkileri bulunmaktadır. Bununla birlikte çalışanların işe gönülden adanmış olmaları da proaktif çalışma davranışı sergilemeleri için önemli bir başlangıçtır. Çalışanlar işlerine kendilerini adadıklarında gerektiğinde sorumluluk, inisiyatif alarak, fırsat ve tehditler için öngörülü olarak yani proaktif davranarak çalışmaktadırlar.

Çalışanların proaktif kişiliklerinin işe gönülden adanmaları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu araştırma bulgularında yer almaktadır. Bulgular literatürde yer alan birçok çalışma (Dikkers ve diğerleri, 2010; Bakker ve diğerleri, 2012; Drown, 2013; Wang, 2014) ile örtüşmektedir. Proaktif kişilerin işlerine gönülden adanması, işletmelerin proaktif kişiler ile çalışmayı tercih etmeleri işletme politikalarına uygun olduğu takdirde işletme açısından faydalı olacaktır.

Araştırma bulguları çalışanların proaktif çalışma davranışı göstermeleri üzerinde işe gönülden adanmalarının olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Literatürde yer alan çalışmalar (Sonnentag, 2003; Salanova ve Schaufeli, 2008; Warshawsky, 2011) araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Bu doğrultuda işletmelerin çalışanlarını proaktif davranmaya sevk etmeleri için onların işe gönülden adanmalarını sağlayacak örgüt ortamını düzenlemeleri gerekmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler bir bütün olarak ele alınmıştır. Gelecek çalışmalarda işe gönülden adanma ve proaktif çalışma davranışı bileşenlerinin ayrıca incelenmesi daha ayrıntılı bulgulara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Araştırma kamu sektörü ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle özel sektör çalışanları ile kamu sektörü çalışanlarının proaktif kişilik, işe gönülden adanma ve proaktif çalışma davranışları arasındaki olası farklılıklar gözlemlenememiştir. Bu sebeple gelecekteki çalışmalarda benzer uygulamanın özel sektör çalışanlarına da uygulanması literatüre katkı sağlayacaktır. Ayrıca örneklemin farklı meslek gruplarından oluşturulmasının literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Araştırma modelinde kullanılan değişkenlerin yanı sıra farklı değişkenlerin modele dâhil edilmesi ilgili yazın açısından oldukça önemli görülmektedir. Modeldeki değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerinin belirlenmesi ilgili yazının zenginleşmesine katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

- Ashford, S. J. ve Cummings, L. L. (1985). Proactive Feedback Seeking: The Instrumental Use of the Information Environment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 67-79.
- Ashford, S. J. ve Black, J. S. (1996). Proactivity During Organizational Entry: The Role of Desire for Control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.
- Bakker, A. B., Tims, M. ve Derks, D. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought And Action*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations *Journal of personality and social psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Bateman, Thomas ve Crant, J. Michael (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates *Journal of Organizational Behavior*, 14: 103-118.
- Bateman, T. S., ve Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
- Bolino, M.C., Valcea, S., ve Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially -negative implications of expecting employees to behave proactively *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83: 325-345.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., ve Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of applied psychology*, 91(3), 717-726.
- Buss, D. M. (1987). Selection, evocation, and manipulation. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1214-1221.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Crant, J. M., ve Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of organizational Behavior*, 63-75.
- Çelik, H. E., ve Yılmaz, V. (2013). Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama (Yenilenmiş 2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dikkers, J. S., Jansen, P. G., de Lange, A. H., Vinkenburg, C. J., ve Kooij, D. (2010). Proactivity, job characteristics, and engagement: a longitudinal study. *Career Development International*, 15(1), 59-77.
- Drown, D. T. (2013). Work Design Characteristics as Moderators of the Relationship between Proactive Personality and Engagement. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Portland State Üniversitesi. Portland.

- Eroğlu, A.ve Kalaycı, Ő. SPSS Uygulamalı ok deđiŐkenli istatistik teknikleri. *Editör: Őeref Kalaycı*,2008, 3.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 26(4), 596-607.
- Frese, M., ve Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., ve Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management journal*, 39(1), 37-63.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., ve Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(2), 139-161.
- Grant, A. M., ve Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behaviour*, 28: 3-34.
- Grant, A. M., Fried, Y., Parker, S. K., ve Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2- 3), 145-157.
- Griffin, M. A., Parker, S. K., ve Mason, C. M. (2010). Leader vision and the development of adaptive and proactive performance: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 174-182.
- Güney, S. (2006). Davranış Bilimleri. Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., ve Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kalaycı, Ő. (2016). SPSS Uygulamalı ok DeđiŐkenli İstatistik Teknikleri. 7. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı (2015). Kalkınma Ajansları 2015 Yılı Genel Faaliyet Raporu. <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/732/Kalk%C4%B1nma%20Ajanslar%C4%B1%202015%20Y%C4%B1%C4%B1%20Gene%20Faaliyet%20Raporu.pdf>, (EriŐim Tarihi: 01.02.2017).
- Köseoğlu, M. ve Yamak, R. (2008). Uygulamalı İstatistik. Celepler Matbaacılık, 3. Baskı. Trabzon (Tr).
- Macey, W. H., ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout. San Francisco: Jossey-Bass.
- LePine, J. A., ve Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of applied psychology*, 83(6), 853 –868.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Morrison, E. W., ve Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of management Journal*, 42(4), 403-419.
- Parker, S. K., ve Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Parker, S. K., Williams, H. M., ve Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3), 636 -652.
- Robinson, D., Perryman, S., ve Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. Report-Institute for Employment Studies.
- Rothbard, N. P., ve Patil, S. V. (2012). Being there: Work engagement and positive organizational scholarship. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 56-68.
- Salanova, M., ve Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., ve Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., ve Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- Seibert, S. E., Silver, S. R., ve Randolph, W. A. (2004). Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of management Journal*, 47(3), 332-349.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71 -92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.

- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518-528.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics (Fourth Edition)*. Boston: Ally And Bacon.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied psychology*, 90(5), 1011-1017.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Wang, Z. (2014). Reaping benefits employee proactive personality: Roles of team proactivity composition, perceived organizational support, and work engagement. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Houston Üniversitesi, Houston.
- Warshawsky, N., E. (2011). The influence of interpersonal relationships on nurse managers' work engagement and proactive work behavior. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). North Carolina Üniversitesi. Kuzey Carolina.
- Withey, M. J., ve Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 521-539.