

## Beş Faktör ve Proaktif Kişilik Özelliklerinin İş Becerikliliği Üzerindeki Etkileri

Muhammed Batur ŐEKER<sup>1</sup> ve Hande ÖZGEN<sup>2</sup>

### Öz

Bu çalışmada beş faktör ve proaktif kişilik özelliklerinin iş becerikliliğinin alt boyutları olan görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel becerikliliği yordama gücünün incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca iş becerikliliği alt boyutlarının cinsiyet ve kurumda çalışma süresi açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da test edilmiştir. Araştırma verileri kolayda örnekleme yöntemiyle 255 kamu ve özel sektör çalışanından (80 kadın, 175 erkek) elde edilmiştir. Veri toplamada Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Sümer ve Sümer (2005) tarafından uyarlanan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Evanteri; Claes, Beheydt ve Lemmens (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Akın ve Arıcı Özcan (2015) tarafından yapılan Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği; Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Kerse (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Becerikliliği Ölçeği kullanılmıştır. Bulgular, kadın çalışanların ilişkisel beceriklilik düzeylerinin erkeklerden daha fazla olduğunu, kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üstü olan çalışanların, ilk beş senesindeki çalışanlara göre bilişsel beceriklilik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Kişilik özelliklerinin iş becerikliliği alt boyutlarını yordama düzeylerini incelemeye yönelik yapılan üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre; görev becerikliliğinin anlamlı yordayıcılarının sırasıyla proaktiflik ve deneyime açıklık olduğu, bilişsel becerikliliği proaktiflik ve uyumluluk özelliğinin yordadığı, ilişkisel becerikliliğin anlamlı yordayıcılarının ise sırasıyla dışadönüklük, proaktiflik, uyumluluk ve cinsiyet olduğu saptanmıştır.

*Anahtar Kelimeler:* Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Proaktif Kişilik, Görev Becerikliliği, Bilişsel Beceriklilik, İlişkisel Beceriklilik

## Effects of Big Five and Proactive Personality Traits on Job Crafting

### Abstract

In this study, it was aimed to investigate the predictive power of big five and proactive personality traits on task crafting, cognitive crafting and relational crafting, which are sub-dimensions of job crafting. In addition, it was also tested whether the sub-dimensions of job crafting differ in terms of gender and working period. Data were obtained from 255 public and private sector employees (80 female, 175 male) by convenience sampling method. In data collection, Big Five Personality Traits Inventory developed by Benet-Martinez and John (1998) and adapted into Turkish by Sümer and Sümer (2005); The Shortened Proactive Personality Scale developed by Claes, Beheydt and Lemmens (2005) and adapted into Turkish by Akın and Arıcı Özcan (2015); Job Crafting Scale developed by Slep and Vella Brodrick (2013) and adapted into Turkish by Kerse (2017) were used. The findings revealed that female employees exhibit more relational crafting, and employees who have worked in the organization for 11 years or more have higher levels of cognitive crafting than those who have worked in the first five years. Based on the findings of the three-step hierarchical analysis conducted to examine the predictive power of big five and proactive personality on the sub-dimensions of job crafting, it was found that significant predictors of task crafting were proactivity and openness to experience, proactivity and agreeableness predicted cognitive crafting, and finally significant predictors of relational crafting were extraversion, proactivity, agreeableness, and gender, respectively.

*Key Words:* Big Five Personality Traits, Proactive Personality, Task Crafting, Cognitive Crafting, Relational Crafting


### Atıf İçin / Please Cite As:

Őeker, M. B. ve Özgen, H. (2022). Beş faktör ve proaktif kişilik özelliklerinin iş becerikliliği üzerindeki etkileri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 642-656.

**Geliş Tarihi / Received Date:** 27.07.2021

**Kabul Tarihi / Accepted Date:** 17.10.2021

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi - Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, baturseker06@gmail.com

 ORCID: 0000-0001-8579-5735

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi - Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi İşletme Fakültesi, hozgen@ybu.edu.tr

 ORCID: 0000-0002-6939-6723

## Giriş

Günümüzün dinamik çevre şartları çalışanların iş yaşantılarını da etkilemektedir. Mevcut iş yapma biçimlerinin çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 183), iş becerikliliği kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. İş becerikliliği, çalışanların görev tanımlarını ve ilişki biçimlerini değiştirerek, işin amacını yeniden şekillendirdikleri ve farklılaştırdıkları yaratıcı ve proaktif bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Kim, Im ve Qu, 2018, s. 18; Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 186). İş becerikliliğine sahip çalışanlar sadece verilen görevi yapmanın ötesinde, daha aktif katılımı iş yapma biçimlerinde bir takım değişiklikler yapabilirler (Kim, Baek ve Shin, 2020, s. 1). Bu değişiklikler görevlerini yerine getirme biçimlerinde, ilişki kurma biçimlerinde ya da sadece bilişsel düzeyde olabilmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013, s. 126). Böylece çalışanlar, işlerini kendi kişisel değer ve ihtiyaçlarına uyumlu hale getirmeye çalışırlar (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 181). Aynı zamanda çalışanların kişisel gelişimlerini ve işlerinden duydukları tatmini artırmak istemeleri (Tims, Bakker ve Derks, 2012, s. 175), iş yerindeki pozitif imajlarını sürdürme çabaları (Niessen, Weseler ve Kostova, 2016, s. 1305) da iş becerikliliği yapmanın nedenleri olarak görülmektedir.

İş becerikliliğinin örgütler açısından olumsuz olabilecek sonuçlarından bahseden araştırmalar olmakla birlikte, genel olarak iş becerikliliğinin örgütlere olumlu yansımalarından bahseden çalışmalar dikkat çekmektedir. Wrzesniewski ve Dutton (2001, s. 195), çalışanların iş becerikliliği yaparken örgütsel hedeflerle çelişen şekilde görev sınırlarını ve ilişki biçimlerini değiştirdikleri durumda örgüte olumsuz yansımaları olabileceğinden bahsetmişlerdir. Ancak çalışmalar iş becerikliliğinin örgütsel hedeflerle uyumlu bir şekilde yapıldığı ve yönetimce desteklendiği takdirde olumlu iş çıktılarına neden olduğu görüşünde yoğunlaşmaktadır. Literatürde iş becerikliliğinin işe bağlanma ile pozitif ilişkili olduğu (Bakker, Tims ve Derks, 2012; Buluç ve Kart, 2020; Karatepe ve Eslamlou, 2017; McClelland, Leach, Clegg ve McGowan, 2014; Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland, 2012; Rudolph, Katz, Lavigne ve Zacher, 2017; Tims vd., 2012; Tims, Bakker ve Derks, 2013; Tims, Bakker, Derks ve Van Rhenen, 2013; Vermooten, Boonzaier ve Kidd, 2019; Zahoor, 2018), iş performansını artırdığı (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009; Rudolph vd., 2017; Tims vd., 2012; 2013), iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırdığı (Cheng, Chen, Teng ve Yen, 2016; Kerse, 2019; Kim vd., 2018; Leana vd., 2009; Plomp vd., 2016; Rudolph vd., 2017; Tims vd., 2013), çalışanların iyi oluşları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu (Nielsen ve Abildgaard, 2012; Slemp, Kern ve Vella-Brodrick, 2015; Tims vd., 2013), sinisizm ve tükenmişlik ile negatif korelasyon gösterdiği (Tims vd., 2012; 2013), takım etkinliğini artırdığı (McClelland vd., 2014) belirtilmiştir.

Yapılan literatür taramasında araştırmaların iş çıktılarına etkilerin yanısıra, iş becerikliliğinin örgütsel ve bireysel öncüllerine de odaklandığı görülmektedir. Örgütsel yordayıcılar olarak dönüştürücü liderliğin (Kerse ve Babadağ, 2019), algılanan örgütsel desteğin (Kim vd., 2018; Wrzesniewski ve Dutton, 2001) çalışıldığı görülmektedir. Bireysel farklılıklar olarak ise beş faktör kişilik özellikleri (Bell ve Njoli, 2016; Kim vd., 2020; Peral ve Geldenhuys, 2020), öz-yeterlik (Kim vd., 2018; Tims, Bakker ve Derks, 2014; Wrzesniewski ve Dutton, 2001), öz-denetim (Tims ve Bakker, 2010) ve proaktif kişiliğin (Bakker vd., 2012; Li, Jin ve Chen, 2018; Plomp vd., 2016; Rudolph vd., 2017; Teng ve Chen 2019; Tims vd., 2012; Zahoor, 2018; Zhang, Lu ve Li, 2018) iş becerikliliğine etkileri incelenmiştir. Ayrıca demografik özellik olarak çalışanların yaşı da iş becerikliliğine sahip olmalarında önemlidir. Wong ve Tetrick (2017), çalışmalarında yaşça büyük çalışanların daha ziyade bilişsel beceriklilikle ilgili olduklarını saptamışlardır.

Bu çalışmada iş becerikliliği, Slemp ve Vella-Brodrick'in (2013, s. 126) modeli doğrultusunda görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişki beceriklilik olmak üzere üç boyutlu ele alınmıştır. Çalışanların işe ilişkin farklı tepkilerinin büyük ölçüde kişilik özelliklerinden kaynaklandığı (Peral ve Geldenhuys, 2020, s. 1) görüşünden hareketle, beş faktör ve proaktif kişilik özelliklerinin iş becerikliliğinin alt boyutlarını yordama düzeyleri incelenmiştir. Beş faktör kişilik modeli; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutlarından oluşan ve kişiliği ölçümlemede sıklıkla kullanılan, kabul görmüş bir modeldir. Diğer bir kişilik özelliği olarak ele alınan proaktif davranışın temeli ise insanların bilinçli olarak ve doğrudan mevcut durumlarını değiştirmelerine dayanmaktadır (Bateman ve Crant, 1993, s. 104). Proaktif kişilik, beş faktör kişilik modelinin açıklamada yetersiz kaldığı kişiliğin bazı benzersiz özelliklerini açıklayabilmektedir (Crant ve Bateman, 2000, s. 66). Major, Turner ve Fletcher'a (2006, s. 934) göre, proaktiflik özelliği, kişiliği açıklamada beş faktör kişilik modelinden daha açıklayıcıdır. Ayrıca Crant (1995, s. 536), proaktif kişiliğin beş büyük faktöre göre artımlı geçerliliğe sahip olabileceğini belirtmiştir. Literatürde beş faktör kişilik özelliğinin iş becerikliliği üzerindeki etkilerini ve proaktif kişiliğin iş becerikliliği üzerindeki etkilerini ayrı ayrı araştıran sınırlı sayıda uluslararası çalışma olmakla birlikte, söz

konusu kişilik faktörlerinin iş becerikliliği alt boyutları üzerindeki etkilerini aynı örneklem grubunda inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın amacı, beş faktör ve proaktif kişilik özelliklerinin iş becerikliliğinin alt boyutları olan görev, bilişsel ve ilişkisel becerikliliği ne düzeyde yordadıklarını saptamaktır. Çalışmanın hangi kişilik özelliğine sahip bireylerin ne tür iş becerikliliğine sahip olduğunu ortaya koymak açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların cinsiyetlerine ve kurumda çalışma sürelerine göre iş becerikliliğinin alt boyutları açısından anlamlı fark olup olmadığı da test edilmiştir.

### Kavramsal Çerçeve

İş becerikliliği, “çalışanların işlerine uyumlarını artırdıkları, yaptıkları işin anlamını gözden geçirdikleri ve iş kimliklerini geliştirdikleri” davranış olarak tanımlanmıştır (Niessen vd., 2016, s. 1288). Wrzesniewski ve Dutton (2001, s. 179) ise, iş becerikliliğini “çalışanların görevlerinde veya işlerinde yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler” olarak tanımlamışlardır. Fiziksel değişiklikler, iş görevleri ve ilişkilerin biçiminde, kapsamında veya miktarındaki değişiklikleri ifade ederken, bilişsel değişiklikler, kişinin işine ilişkin algılarını değiştirmesini ifade eder (Bakker vd., 2012, s. 1361).

İş becerikliliği literatürde üç boyutlu bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bu boyutlar; görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik olarak ifade edilmektedir (Bakker vd., 2012; Slemp ve Vella-Brodrick, 2013; Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Çalışanların işlerini ne şekilde (görevsel, ilişkisel veya bilişsel) farklılaştırdıklarının tespit edilmesinin araştırmacılara ve uygulamacılara yararlı çıkarımlar sağlaması nedeniyle, iş becerikliliğinin üç alt boyutunun da incelenmesi gerektiği belirtilmiştir (Kim vd., 2018, s. 18).

Görev becerikliliği, çalışanın kendi ihtiyaçları doğrultusunda görevlerinde yaptığı fiziksel değişikliklerdir (Kim vd., 2020, s. 2). Çalışanların görevlerine ilişkin kapsamı, miktarı ve anlamı değiştirerek, işte yerine getirmeleri gereken görevleri aktif bir şekilde dönüştürmelerini içerir (Kim vd., 2018, s. 19; Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 185). Zhang vd., (2018, s. 154), görev becerikliliğine vurgu yaparak, iş becerikliliğini işin yeniden tasarımına ilişkin yeni bir bakış açısı olarak tanımlamaktadırlar.

İlişkisel beceriklilik, çalışanların etkileşimde buldukları kişilerle iletişimlerinin sıklık ve niteliğinde değişiklik yapmaları olarak tanımlanmaktadır (Kim vd., 2020, s. 3). İlişkisel becerikliliğe sahip çalışanlar başkalarıyla ne sıklıkla ve ne şekilde etkileşimde bulunmak istediklerine bağlı olarak ilişki biçimlerini kalite ve yoğunluk olarak yeniden şekillendirmektedirler (Kim vd., 2018, s. 19; Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 185).

Bilişsel beceriklilik ise, daha ziyade bir tür kaçınma ve başa çıkma yöntemi olarak düşünülmektedir. Bilişsel beceriklilik yapan çalışanlar görev veya ilişkisel beceriklilikte olduğu gibi işlerini gerçekten şekillendirmez, bunun yerine işe ilişkin kendilerine uymayan çalışma koşullarına ilişkin bakış açılarını değiştirirler (Tims ve Bakker, 2010, s. 1). Diğer bir ifadeyle bilişsel beceriklilik, kişinin algılarını dönüştürme sürecidir (Kim vd., 2020, s. 3). Özetle, bilişsel beceriklilik yapabilen çalışanlar kendilerine uymayan konularda fiziki değişim yapmak yerine, konuya ilişkin yaklaşımlarını bilişsel düzeyde değiştirirler.

Başta da belirtildiği gibi, literatürde, iş becerikliliği kavramının çeşitli iş çıktılarına etkilerinden bahseden çalışmaların yanısıra, bireysel farklılıkların iş becerikliliğini yordama düzeylerini ele alan çalışmalar da vardır. Tims ve Bakker (2010), öz-yeterlik, öz-denetim ve bilişsel yeteneklerde yüksek puan alan çalışanların, daha fazla iş becerikliliği yaptıklarını saptamışlardır. Başka bir çalışmada, öz-yeterlik ve iş becerikliliğinin pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. (Tims vd., 2014). Kim vd. (2018), öz-yeterliğin, görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel becerikliliği pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Niessen vd., (2016), olumlu öz-imaja duyulan ihtiyacın ilişkisel ve bilişsel beceriklilik ile pozitif ilişkili olduğunu saptamışlardır. Lyons (2008), iş becerikliliği ile kişinin öz-imajı, işi üzerindeki kontrolü ve değişime hazır oluşu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonuçları iş becerikliliğinin her üç değişkenle de pozitif ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Slemp vd. (2015), iş becerikliliğinin olumlu duygulanım ile pozitif, negatif duygulanım ile negatif ilişki gösterdiğini saptamışlardır. Kim vd. (2020), çalışanların yetenek çeşitliliğine sahip olmalarının, iş becerikliliğinin üç alt boyutunu da yordadığını belirtmişlerdir. Seçkin (2019), iç denetim odağı ve işin anlamlılığı ilişkisinde görev becerikliliğinin aracı etkisini tespit etmiştir. Brenninkmeijer ve Hekkert-Koning (2015), ise terfi odaklılık ve işe bağlanma arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin aracı rolünü saptamışlardır. Bu çalışmada ise bireysel farklılık olarak kişilik özelliklerinin (beş faktör ve proaktiflik) iş becerikliliğinin alt boyutlarını yordama düzeyleri incelenmiştir.

Beş faktör kişilik modeli, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık alt boyutlarından oluşmaktadır (McCrae ve Costa, 1997, s. 509). Modelin uyumluluk, sorumluluk, dışa

dönüklük ve deneyime açıklık boyutlarının iş çıktıları üzerinde olumlu etkileri olduğunu, nevroitikliğin ise daha çok olumsuz çıktılarla ilişkilendirildiğini belirten araştırmalar vardır (Ör. Rudolph vd., 2017; Sameer ve Priyadarshi, 2020; Tornau ve Frese, 2013).

Benet-Martinez ve John (1998, s. 730) dışadönük kişileri “aktif, enerjik, baskın, sosyal, dışavurumcu ve pozitif duygulara” sahip olarak tanımlamışlardır. Dışa dönük bireyler, sosyal ilişkileri iyi yönetebilen, hızlı ve kolay iletişim kurabilen kişilerdir (Sameer ve Priyadarshi, 2020, s. 3). Uyumluluk “elsever, şefkatli, güvenilir ve alçakgönüllü” bireyleri temsil eder (Benet-Martinez ve John, 1998, s. 730). Uyumlu bireyler işbirlikçi, kibar ve şefkatli, arkadaş canlısı bireyler olarak görülürler (Sameer ve Priyadarshi, 2020, s. 4). Sorumlu bireylerin temel özelliği “görev ve amaç odaklı davranışı kolaylaştıran sosyal olarak tanımlanmış dürtü kontrolüne sahip olma”dır (Benet-Martinez ve John, 1998, s. 730). Sorumlu bireyler hedefe yönelik davranışları tercih eder, kolaylıkla organize olabilir ve ayrıntılara önem verirler (Sameer ve Priyadarshi, 2020, s. 3). Bir diğer boyut olan deneyime açıklık ise bireylerin “ruhsal ve deneyimsel yaşam yolculuklarının geniş, derin ve karmaşıklığı”nı ifade etmektedir (Benet-Martinez ve John, 1998, s. 730). Yüksek düzeyde deneyime açık olan bireyler meraklı, deneyimlere ve alışılmadık fikirlere açık kişilerdir (Sameer ve Priyadarshi, 2020, s. 3). Nevrotiklik boyutu ise, duygusal dengenin düşük olduğu durumlar için kullanılmaktadır. Benet-Martinez ve John (1998, s. 730), nevroitiklerin temel özelliklerini “negatif duygulanım, anksiyete, üzüntü, sinirlilik ve gerginlik” olarak belirtmişlerdir.

Literatürde beş faktör kişilik özellikleri ile iş becerikliliği ilişkisinin sınırlı da olsa ele alındığı görülmüştür. Bell ve Njoli (2016), Güney Afrika’da idari çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmada deneyime açıklık, nevroitiklik, sorumluluk ve uyumluluk faktörlerinin iş becerikliliğinin önemli yordayıcıları olduğunu saptamışlardır. Bir başka çalışmada, Rudolph vd., (2017), iş becerikliliği ile uyumluluk, sorumluluk, dışa dönüklük ve deneyime açıklık arasında pozitif ilişki; nevroitiklik ile negatif ilişki tespit etmişlerdir. Peral ve Geldenhuys (2020), Güney Afrikalı çalışan örnekleminde yürüttükleri çalışmalarında beş faktör kişilik özellikleri ile iş becerikliliği alt boyutlarının ilişkisine bakmışlardır. 580 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada dışadönüklük ve uyumluluk özellikleri ile ilişkisel beceriklilik alt boyutu arasında pozitif; sorumluluk ve deneyime açıklık özellikleri ile görev becerikliliği alt boyutu arasında pozitif; nevroitiklik ile ilişkisel beceriklilik alt boyutu arasında ise negatif anlamlı ilişki tespit etmişlerdir (Peral ve Geldenhuys, 2020). Peral ve Geldenhuys'un araştırma bulguları, sorumlu ve deneyime açık çalışanların işe uyumlarını artırmak için işlerinin fiziksel yönünü şekillendirme olasılıklarının yüksek olduğuna; dışadönük çalışanların ise daha ziyade ilişkisel olarak işlerini şekillendirdiklerine işaret etmektedir. Kim vd., (2020), üniversite öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında deneyime açıklık ve yetenek çeşitliliğinin, ilişkisel beceriklilik alt boyutunu; deneyime açıklık ve görev öneminin görev becerikliliği ve ilişkisel beceriklilik alt boyutlarını; deneyime açıklık ve görev kimliğinin ise görev becerikliliği ve ilişkisel beceriklilik alt boyutlarını yordadığını saptamışlardır.

Çalışmada ele alınan bir diğer kişilik özelliği proaktifliktir. Proaktif kişiliği ampirik olarak ortaya koyan Bateman ve Crant (1993, s. 104), proaktif kişiliği “çevresel değişimi etkilemeye yönelik nispeten istikrarlı eğilim” olarak tanımlamışlardır. Yüksek düzeyde proaktif kişiler fırsatlar kollayan, inisiyatif alan, değişim gerçekleşene kadar ısrarcı davranan kişiler olarak belirtilirken, düşük proaktiflik düzeyine sahip kişiler ise inisiyatif almaktan uzak, değişimi başlatmak yerine bu konuda başkalarına güvenen, uyum konusunda pasif tutum gösteren kişiler olarak belirtilmişlerdir (Bateman ve Crant, 1993, s. 105). Crant (2000), proaktif kişiliğin çalışan tutum ve davranışlarında pozitif etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Örneğin; Li, Liang ve Crant (2010), proaktif kişilik ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif ve anlamlı ilişki saptamışlardır. Proaktif çalışanlar, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun olarak çevrelerine uyum sağlamaya çalışır, çalışma şartlarını kendilerine göre şekillendirir ve statükoya meydan okurlar (Bakker vd., 2012; Li vd., 2018; Rodrigues ve Rebelo, 2013; Tims ve Bakker, 2010).

Literatürde proaktif kişilik özelliği ve beş faktör kişilik özellikleri ilişkisinin de ele alındığı görülmüştür. Major vd., (2006), proaktif kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri ile öğrenme motivasyonu arasındaki ilişkileri ele aldıkları çalışmalarında, proaktif kişiliğin nevroitiklik, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk ile düşük düzeyde pozitif ilişki olduğunu saptamışlardır. Karabatak (2018), öğretmenler üzerinde proaktiflik ile beş faktör kişilik özelliklerini incelediği çalışmasında proaktiflik ile sorumluluk, dışa dönüklük ve deneyime açıklık arasında orta düzeyde; uyumluluk ve nevroitiklik arasında ise düşük düzeyde pozitif ilişki tespit etmiştir. Diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bateman ve Crant (1993); Crant ve Bateman (2000); Fuller ve Marler (2009) proaktif kişilik özelliği ile sorumluluk ve dışa dönüklük arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Crant ve Bateman (2000); Fuller ve Marler (2009) proaktif kişilik

özelliği ile deneyime açıklık arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Proaktif kişiliğin nevroitiklik ile ilişkisine ilişkin Fuller ve Marler (2009), pozitif korelasyon raporlarken; Crant ve Bateman'ın (2000) çalışmasında negatif korelasyon raporlanmıştır.

İş becerikliliği, çalışanların kendi ihtiyaç ve tercihleri doğrultusunda iş ortamlarını dönüştürdükleri bir süreç olması nedeniyle her ne kadar proaktif davranışın bir biçimi olarak düşünülse de, Tims vd., (2012), iki kavramın birbirinden farklı olduğunu, iş becerikliliği yapan çalışanların temel amacının işle uyumun artırılması olduğunu belirtmişlerdir. Literatürde proaktif kişiliğin iş becerikliliği ile pozitif ilişkili olduğunu belirten çalışmalar vardır (Ör. Bakker vd., 2012; Li vd., 2018; Rudolph vd., 2017; Tims vd., 2012; Zahoor, 2018; Zhang, vd., 2018). Rudolph vd., (2017), yaptıkları meta-analiz çalışmasında proaktif kişilik özelliğinin iş becerikliliğinin önemli bir öncülü olduğunu saptamışlardır.

Ele alınan literatür çerçevesinde, iş becerikliliğine sahip olmanın olumlu iş çıktılarına neden olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş becerikliliği yapabilen çalışanlara sahip olmanın örgütler açısından önemli bir kaynak olarak görülebileceği söylenebilir. Bireysel farklılık olarak beş faktör ve kişilik özelliklerinin iş becerikliliğinin alt boyutlarını yordama düzeylerini ele alan bu çalışmada kavramsal çerçeveden hareketle aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

*AS1.* Katılımcıların görev, bilişsel ve ilişkisel beceriklilik düzeyleri demografik özelliklerine (cinsiyet ve kurumda çalışma süresi) göre farklılaşmakta mıdır?

*AS2.* Beş faktör ve proaktif kişilik özellikleri görev becerikliliğini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

*AS3.* Beş faktör ve proaktif kişilik özellikleri bilişsel becerikliliği anlamlı olarak yordamakta mıdır?

*AS4.* Beş faktör ve proaktif kişilik özellikleri ilişkisel becerikliliği anlamlı olarak yordamakta mıdır?

## Yöntem

İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu çalışmada beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık) ve proaktif kişiliğin, iş becerikliliğinin alt boyutlarını (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik) yordama düzeyleri incelenmiştir.

## Örneklem Grubu ve İşlem

Çalışma, Ankara'da bilgi teknolojileri ve savunma sanayii sektörlerinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli olan etik kurul izni alındıktan sonra Şubat 2021-Nisan 2021 tarihleri arasında online anket formu, kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmaya katılmaya istekli katılımcılara uygulanmıştır. 266 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde Mahalanobis uzaklığı hesaplanmış, skoru 16.91'den yüksek olan 11 katılımcının verileri, uç değer olarak değerlendirilmesi nedeniyle, veri setinden çıkarılmıştır. Analizler 255 (80'i kadın, 175'i erkek) katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır. Örneklem grubu demografik özelliklerine göre incelendiğinde; katılımcıların yaş ortalamasının 28.23 ( $S=5.21$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların 183'ü lisans mezunu, 52'si lisansüstü programlardan mezun, 20'si ise önlisans mezunudur. Katılımcıların kurumlarında çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde ise 173'ünün ilk beş senesinde olduğu, 36'sının kurumda çalışma süresinin 6 ile 10 yıl arasında olduğu, 11 yıl ve daha fazla süredir kurumlarında çalışanların ise 46 kişi olduğu görülmüştür.

## Veri Toplama Araçları

*Beş Faktör Kişilik Özellikleri Envanteri.* Çalışmada kişilik özelliklerini saptamada Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Envanteri kullanılmıştır. Toplam 44 maddeden oluşan envanterin dışadönüklük (8 madde), uyumluluk (9 madde), sorumluluk (9 madde), nevroitiklik (8 madde) ve deneyime açıklık (10 madde) olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır. Ters kodlanması gereken 16 maddesi olan envanterin cevap kategorileri 5'li Likert (1=hiç katılmıyorum; 5=tamamen katılıyorum) olarak yapılandırılmıştır. Katılımcılardan maddelere ilişkin olarak kendilerini nasıl değerlendiklerini, 5'li skalada belirtmeleri istenmiştir. Örnek maddeler; dışadönüklük için "konuşkan", "enerji dolu"; uyumluluk için "genellikle başkalarına güvenen", "başkalarıyla işbirliği yapmayı seven"; sorumluluk için "işini tam yapan", "güvenilir bir çalışan"; nevroitiklik için "bunalımlı, melankolik", "gergin olabilen"; deneyime açıklık için "orijinal yeni görüşler ortaya koyan", "çok değişik konuları merak eden" olarak belirtilebilir. Bu çalışmada Cronbach alfa katsayısı dışadönüklük boyutu için 0.72, uyumluluk boyutu için 0.58, sorumluluk boyutu için 0.70, nevroitiklik boyutu için 0.67 ve deneyime açıklık boyutu için 0.73 hesaplanmıştır. Uyumluluk ve nevroitiklik

boyutlarına ilişkin Cronbach alfa katsayıları 0.70'ten küçük olmasına karşın az maddeli ölçeklerde düşük ve orta güvenilirlikte kabul edilebilir düzeydedir (George ve Mallery, 2003 Akt. Kılıç, 2016, s. 48).

**Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği.** Çalışmada proaktif kişilik özelliğini saptamada kullanılan ölçek ilk olarak Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra Claes, Beheydt ve Lemmens (2005), ölçeğin 10 maddelik kısa versiyonunu geliştirmişlerdir. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması Akın ve Arıcı Özcan (2015) tarafından yapılmıştır. Tek boyutlu ölçeğin cevap kategorileri 5'li Likert (1=hiç katılmıyorum; 5=tamamen katılıyorum) olarak yapılandırılmıştır. Örnek maddeler; “fırsatları saptamada uzmanım” ve “ne kadar tuhaf olursa olsun, bir şeye inanırsam onu yaparım” olarak belirtilebilir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır.

**İş Becerikliliği Ölçeği.** İş becerikliliğini ölçmek için ise Slep ve Vella-brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Kerse (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 19 maddelik İş Becerikliliği Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin görev becerikliliği (7 madde), bilişsel beceriklilik (5 madde) ve ilişkisel beceriklilik (7 madde) olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin cevap kategorileri 5'li Likert (1=hiç katılmıyorum; 5=tamamen katılıyorum) olarak yapılandırılmıştır. Örnek maddeler; görev becerikliliği için “İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/ bakış açıları sunarım.”, “İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm.”; bilişsel beceriklilik alt boyutu için “İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.”, “Yaptığım işin örgütün başarısındaki önemini farkındayım.”; ilişkisel beceriklilik için “İşyerinde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.”, “İşyerimde insanları tanımaya gayret ederim.” olarak belirtilebilir. Bu çalışmada Cronbach alfa katsayısı tüm ölçek için 0.90, görev becerikliliği alt boyutu için 0.81, bilişsel beceriklilik alt boyutu için 0.85 ve ilişkisel beceriklilik alt boyutu için 0.84 olarak hesaplanmıştır.

## Verilerin Analizi

Bu çalışmada normallik sayılınsını bozan uç değerlerin hesaplanmasında Mahalanobis uzaklık katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Örneklem grubunun demografik özellikleri frekans, ortalama ve standart sapma ile ortaya konmuştur. Araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık katsayıları ile hesaplanmıştır. Çalışmada bağımlı değişken olarak ele alınan iş becerikliliği alt boyutlarının (görev, bilişsel ve ilişkisel beceriklilik) cinsiyet ve kurumda çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için bağımsız gruplar için t-testi ve ilişkisiz ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Farkın kaynağını tespit etmek için çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin yön ve düzeyini saptamada Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenler olarak ele alınan kişilik faktörlerinin (beş faktör kişilik özellikleri ve proaktif kişilik), iş becerikliliğini yordama gücünü incelemek içinse hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

## Bulgular

Araştırma sorularına ilişkin analizlerden önce değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur. Hesaplanan değerler veri setinin normal dağılımına işaret etmektedir.

**Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler (N=255)**

Değişken	AO	S	Basıklık	Çarpıklık
Dışadönüklük	3,58	0,67	-0,15	-0,37
Uyumluluk	3,92	0,49	-0,14	-0,33
Sorumluluk	3,97	0,55	-0,71	-0,32
Nevrotiklik	2,57	0,63	-0,25	0,19
Deneyime Açıklık	3,94	0,55	-0,12	-0,38
Proaktiflik	4,06	0,61	0,34	-0,63
Görev Becerikliliği	4,05	0,63	1,53	-0,98
Bilişsel Beceriklilik	4,26	0,72	1,26	-1,15
İlişkisel Beceriklilik	4,03	0,74	0,76	-0,93

*AS1.* Katılımcıların görev, bilişsel ve ilişkisel beceriklilik düzeyleri demografik özelliklerine (cinsiyet ve kurumda çalışma süresi) göre farklılaşmakta mıdır?

*AS1'i* test etmek için yapılan bağımsız gruplar için t-testi ve ANOVA sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir. İş becerikliliğinin alt boyutları olan görev, bilişsel ve ilişkisel beceriklilik düzeylerinin cinsiyete

göre farklılaşmış farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Sonuçlara göre anlamlı farkın sadece ilişkisel beceriklilik alt boyutunda olduğu görülmektedir [ $t_{(253)}=2,88$ ,  $p=0.004$ ]. Buna göre; kadın çalışanlar ( $\bar{X}=4,23$ ), erkek çalışanlara ( $\bar{X}=3,94$ ) göre daha fazla ilişkisel beceriklilik sergilemektedirler.

**Tablo 2.** İş Becerikliliği Alt Boyutları ile Cinsiyete İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler		n	AO	S	sd	t	p
Görev Becerikliliği	1. Kadın	80	4,05	0,57	253	0,03	0.979
	2. Erkek	175	4,05	0,66			
Bilişsel Beceriklilik	1. Kadın	80	4,36	0,59	253	1,50	0.135
	2. Erkek	175	4,21	0,77			
İlişkisel Beceriklilik	1. Kadın	80	4,23	0,64	253	2,88	0.004**
	2. Erkek	175	3,94	0,77			

\*\* $p<.01$

Görev, bilişsel ve ilişkisel beceriklilik alt boyutlarının kurumda çalışma süresine göre farklılaşmış farklılaşmadığını test etmek için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur. Tablodan da görülebileceği gibi anlamlı fark bilişsel beceriklilik alt boyutunda saptanmıştır [ $F_{(2-252)}=3,99$ ,  $p=0.02$ ]. Anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre; kurumda 11 yıl ve daha fazla süredir çalışanlar ( $\bar{X}=4,52$ ), kurumda ilk beş senesindeki çalışanlara ( $\bar{X}=4,19$ ) göre daha fazla bilişsel beceriklilik yapmaktadır.

**Tablo 3.** İş Becerikliliği Alt Boyutları ile Kurumda Çalışma Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları

Değişkenler		n	AO	S	sd	F	p	Anlamlı Fark (Scheffe)
Görev Becerikliliği	1. (0-5 yıl)	173	4,02	0,67	2	1,000	0.37	
	2. (6-10 yıl)	36	4,07	0,61				
	3. (11 yıl ve üstü)	46	4,16	0,49				
Bilişsel Beceriklilik	1. (0-5 yıl)	173	4,19	0,63	2	3,994	0.02*	3 ve 1 arasında
	2. (6-10 yıl)	36	4,27	0,75				
	3. (11 yıl ve üstü)	46	4,52	0,72				
İlişkisel Beceriklilik	1. (0-5 yıl)	173	3,97	0,79	2	2,050	0.13	
	2. (6-10 yıl)	36	4,21	0,55				
	3. (11 yıl ve üstü)	46	4,13	0,64				

\* $p<.05$

Değişkenler arasındaki ilişkilerin düzey ve yönünü saptamak için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur. Buna göre; beş faktör kişilik boyutları ve proaktif kişilik, iş becerikliliği ve alt boyutları olan görev, bilişsel ve ilişkisel beceriklilik ile anlamlı düzeyde ilişkilidir. İş becerikliliği alt boyutları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilere detaylı bakıldığında; görev becerikliliği ile uyumluluk [ $r=.18$ ,  $p<.01$ ] ve sorumluluk [ $r=.24$ ,  $p<.01$ ] arasında düşük düzeyde ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Görev becerikliliği ve nevrozizm [ $r=-.29$ ,  $p<.01$ ] arasında ise düşük düzeyde ancak negatif ilişki saptanmıştır. Görev becerikliliği ile dışadönüklük [ $r=.30$ ,  $p<.01$ ], deneyime açıklık [ $r=.50$ ,  $p<.01$ ] ve proaktiflik [ $r=.55$ ,  $p<.01$ ] arasında ise orta düzeyde pozitif ilişki saptanmıştır.

Bir diğer alt boyut olan bilişsel beceriklilik ile dışadönüklük [ $r=.25$ ,  $p<.01$ ] ve uyumluluk [ $r=.27$ ,  $p<.01$ ] arasında düşük düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bilişsel beceriklilik ve nevrozizm [ $r=-.28$ ,  $p<.01$ ] arasında yine düşük düzeyde negatif ilişki olduğu görülmektedir. Bilişsel beceriklilik ile deneyime açıklık [ $r=.30$ ,  $p<.01$ ], sorumluluk [ $r=.35$ ,  $p<.01$ ] ve proaktiflik [ $r=.43$ ,  $p<.01$ ] arasında orta düzeyde pozitif ilişki saptanmıştır.

İlişkisel beceriklilik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilere bakıldığında ise; ilişkisel becerikliliğin nevrozizm [ $r=-.18$ ,  $p<.01$ ] ile düşük düzeyde negatif ilişki gösterdiği; uyumluluk [ $r=.26$ ,  $p<.01$ ] ve sorumluluk [ $r=.27$ ,  $p<.01$ ] ile ise yine düşük düzeyde pozitif ilişki gösterdiği görülmektedir. İlişkisel beceriklilik ile deneyime açıklık [ $r=.35$ ,  $p<.01$ ], proaktiflik [ $r=.47$ ,  $p<.01$ ] ve dışadönüklük [ $r=.48$ ,  $p<.01$ ] arasında ise orta düzeyde pozitif ilişki saptanmıştır.

**Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları (N=255)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Dışadönüklük	1									
2. Uyumluluk	0,10	1								
3. Sorumluluk	0,32**	0,43**	1							
4. Nevrotiklik	-0,32**	-0,35**	-0,48**	1						
5. Deneyime açıklık	0,43**	0,26**	0,27**	-0,19**	1					
6. Proaktiflik	0,47**	0,72	0,36**	-0,31	0,48**	1				
7. İş becerikliliği	0,43**	0,28**	0,34**	-0,25**	0,47**	0,58**	1			
8. Görev becerikliliği	0,30**	0,18**	0,24**	-0,19**	0,50**	0,55**	0,84**	1		
9. Bilişsel beceriklilik	0,25**	0,27**	0,35**	-0,28**	0,30**	0,43**	0,82**	0,65**	1	
10. İlişkisel beceriklilik	0,48**	0,26**	0,27**	-0,18**	0,35**	0,47**	0,82**	0,47**	0,49**	1

\*\*p&lt;.01

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendikten sonra beş faktör ve proaktif kişilik özelliklerinin iş becerikliliği alt boyutlarını (görev, bilişsel ve ilişkisel) yordama düzeylerini tespit etmeye yönelik araştırma sorularını test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz öncesinde bağımsız değişkenler arasında çoklu-bağlantılılık sorunu olup olmadığını tespit etmek için incelenen VIF değerlerinin 1,00 ile 1,63 arasında değişim gösterdiği saptanmıştır. Değerler kabul edilebilir sınır olan 10'u (Büyüköztürk, 2012) aşmamaktadır.

Alt boyutlara ilişkin her üç modelde de ilk basamakta cinsiyet ve kurumda çalışma süresi kontrol değişkeni olarak alınmış, ikinci basamakta modele beş faktör kişilik özellikleri dahil edilmiş ve son olarak da proaktif kişilik modele eklenmiştir. Sonuçlar her bir alt boyut için ayrı tablolarda (Tablo 5-7) sunulmuştur.

#### AS2. Beş faktör ve proaktif kişilik özellikleri görev becerikliliğini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Araştırma sorusunu test etmek üzere üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. İlk aşamada kontrol değişkeni olarak modele alınan demografik değişkenler görev becerikliliğini anlamlı olarak yordamamaktadır. İkinci aşamada modele beş faktör kişilik özellikleri alınmıştır. Cinsiyet ve çalışma süresi kontrol edildikten sonra, deneyime açıklık kişilik özelliği ( $\beta=.43$ ,  $p<.001$ ) görev becerikliliğini pozitif yönde ve anlamlı olarak yordamaktadır. Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nevtotiklik de görev becerikliliği ile anlamlı ilişki göstermesine karşın, deneyime açıklık özelliği dışındaki kişilik özelliklerinin görev becerikliliğinin anlamlı yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. İkinci aşamada model anlamlıdır ve açıklanan varyansın %27 olduğu görülmektedir [ $F_{(5-247)}=17.38$ ,  $p<.001$ ]. Üçüncü aşamada ise proaktif kişilik özelliği modele dahil edilmiştir. Modelin %38 varyans açıkladığı ve anlamlı olduğu görülmektedir [ $F_{(1-246)}=43.06$ ,  $p<.001$ ]. Kişilik özelliklerinin etkileri incelendiğinde, deneyime açıklık kişilik özelliği ( $\beta=.29$ ,  $p<.001$ ) ve proaktif kişilik özelliğinin ( $\beta=.42$ ,  $p<.001$ ) görev becerikliliğinin önemli yordayıcıları olduğu görülmektedir. Üçüncü aşamada proaktif kişilik özelliğinin modele eklenmesiyle deneyime açıklığın yordayıcılığı düşse de modelin açıklayıcılığı artmıştır. Açıklanan varyanstaki %11'lik artış proaktif kişilik özelliğinin görev becerikliliği üzerindeki etkisinden kaynaklanmıştır.

**Tablo 5. Görev Becerikliliğinin Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

	Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
1. Aşama	(Sabit)	4.01	.08		52.73	.000
	Cinsiyet	.00	.09	.00	.03	.978
	Çalışma Süresi	.01	.00	.10	1.61	.108
	R=0.10; R <sup>2</sup> =0.01; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0.00				F <sub>(2-252)</sub> =1.30, p=.274	
2. Aşama	(Sabit)	1.55	.54		2.89	.004
	Cinsiyet	-.01	.08	-.01	-.16	.876
	Çalışma Süresi	.00	.00	.04	.64	.522
	Dışadönüklük	.07	.06	.08	1.19	.233
	Uyumluluk	.02	.08	.02	.25	.800
	Sorumluluk	.07	.08	.06	.94	.349
	Nevrotiklik	-.04	.07	-.04	-.64	.520
	Deneyime Açıklık	.50	.07	.43	6.86	.000
	R=0.52; R <sup>2</sup> =0.27; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0.25; $\Delta R^2=0.26$				$\Delta F_{(5-247)}=17.38$ , p=.000	



3. Aşama	(Sabit)	.55	.52		1.06	.291
	Cinsiyet	.03	.07	.02	.36	.716
	Çalışma Süresi	.00	.00	.01	.09	.927
	Dışadönüklük	-.02	.06	-.02	-.29	.775
	Uyumluluk	.12	.08	.09	1.56	.120
	Sorumluluk	-.02	.07	-.01	-.21	.831
	Nevrotiklik	.02	.06	.02	.38	.707
	Deneyime Açıklık	.33	.07	.29	4.60	.000
	Proaktiflik	.44	.07	.42	6.56	.000
R=0.61; R <sup>2</sup> =0.38; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0.36; ΔR <sup>2</sup> =0.11					ΔF <sub>(1-246)</sub> =43.06, p=.000	

AS3. Beş faktör ve proaktif kişilik özellikleri bilişsel becerikliliği anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Tablo 6'da ilk aşamada modele alınan demografik değişkenlerden kurumda çalışma süresi ( $\beta=.16$ ,  $p<.05$ ) bilişsel becerikliliği yordamaktadır. Açıklanan varyansın %3 olduğu görülmektedir [ $F_{(2-252)}=4.41$ ,  $p<.01$ ]. İkinci aşamada beş faktör kişilik özellikleri modele dahil edilmiştir. İkinci aşamada açıklanan varyans %21'dir ve model anlamlıdır [ $F_{(5-247)}=11.25$ ,  $p<.001$ ]. Kişilik özelliklerinin  $\beta$  katsayıları ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde sorumluluk ( $\beta=.16$ ,  $p<.05$ ) ve deneyime açıklık ( $\beta=.17$ ,  $p<.05$ ) özelliklerinin bilişsel becerikliliği anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. Sonuçlara göre; beş faktör boyutlarından dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik bilişsel becerikliliği anlamlı olarak yordamamaktadır. Üçüncü aşamada ise proaktiflik modele eklenmiştir. Model anlamlıdır [ $F_{(1-246)}=19.25$ ,  $p<0.001$ ] ve %27 varyans açıklamaktadır. Proaktif kişiliğin modele eklenmesiyle ikinci aşamada anlamlı olan sorumluluk ve deneyime açıklık yordayıcılığını kaybetmiştir. Üçüncü aşamada uyumluluk ( $\beta=.15$ ,  $p<.05$ ) ve proaktiflik ( $\beta=.31$ ,  $p<.001$ ) bilişsel becerikliliği yordamaktadır. Modeldeki %11'lik artış proaktif kişiliğin bilişsel beceriklilik üzerindeki etkisinden kaynaklanmaktadır.

**Tablo 6.** Bilişsel Becerikliliğinin Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
1. Aşama	(Sabit)	4.28	.09		50.27	.000
	Cinsiyet	-.15	.09	-.09	-1.51	.132
	Çalışma Süresi	.01	.01	.16	2.55	.011
R=0.18; R <sup>2</sup> =0.03; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0.03					F <sub>(2-252)</sub> =4.41, p=.003	
2. Aşama	(Sabit)	2.14	.63		3.39	.001
	Cinsiyet	-.16	.09	-.10	-1.76	.080
	Çalışma Süresi	.01	.01	.09	1.68	.094
	Dışadönüklük	.08	.07	.08	1.16	.249
	Uyumluluk	.14	.09	.09	1.43	.155
	Sorumluluk	.21	.09	.16	2.26	.025
	Nevrotiklik	-.14	.08	-.13	-1.83	.069
	Deneyime Açıklık	.22	.09	.17	2.61	.010
R=0.46; R <sup>2</sup> =0.21; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0.19; ΔR <sup>2</sup> =0.18					ΔF <sub>(5-247)</sub> =11.25, p=.000	
3. Aşama	(Sabit)	1.32	.64		2.07	.039
	Cinsiyet	-.13	.09	-.08	-1.46	.146
	Çalışma Süresi	.01	.00	.08	1.34	.182
	Dışadönüklük	.01	.07	.01	0.13	.895
	Uyumluluk	.22	.09	.15	2.31	.022
	Sorumluluk	.14	.09	.10	1.49	.137
	Nevrotiklik	-.09	.08	-.08	-1.16	.249
	Deneyime Açıklık	.09	.09	.07	0.96	.336
	Proaktiflik	.36	.08	.31	4.39	.000
R=0.52; R <sup>2</sup> =0.27; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0.25; ΔR <sup>2</sup> =0.06					ΔF <sub>(1-246)</sub> =19.25, p=.000	

AS4. Beş faktör ve proaktif kişilik özellikleri ilişkisel becerikliliği anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Kişilik özelliklerinin ilişkisel becerikliliği yordayıcılığını tespit etmek için üç aşamalı regresyon analizi sonucu Tablo 7'de sunulmuştur. İlk aşamada modele alınan demografik özelliklerden cinsiyet ilişkisel becerikliliği yordamaktadır. Kadın olmak ( $\beta=.18$ ,  $p<.01$ ) ilişkisel becerikliliğin anlamlı yordayıcısıdır. Model anlamlıdır [ $F_{(2-252)}=5.87$ ,  $p<.01$ ] ve %5 varyans açıklamaktadır. İkinci aşamada modele beş faktör kişilik boyutları dahil edilmiştir. Model %32 varyans açıklamaktadır ve anlamlıdır [ $F_{(5-247)}=20.31$ ,  $p=.000$ ]. İkinci aşamada sırasıyla dışadönüklük ( $\beta=.41$ ,  $p<.001$ ), uyumluluk ( $\beta=.17$ ,  $p<.01$ ) ve cinsiyet ( $\beta=.16$ ,  $p<.01$ ), ilişkisel becerikliliğin anlamlı yordayıcılarıdır. Üçüncü aşamada modele proaktifliğin eklenmesiyle, modelin açıklayıcılığı %6 artarak, açıklanan varyans %38'e çıkmıştır ve model anlamlıdır [ $F_{(1-246)}=23.01$ ,  $p<.001$ ]. Dışadönüklük ( $\beta=.34$ ,  $p<.001$ ) yine en güçlü yordayıcıdır. Dışadönüklüğü sırasıyla proaktiflik ( $\beta=.31$ ,  $p<.001$ ), uyumluluk ( $\beta=.23$ ,  $p<.001$ ) ve cinsiyet ( $\beta=.14$ ,  $p<.05$ ) izlemektedir. İkinci ve üçüncü aşamalarda

kişilik özelliklerinin modele dahil edilmesiyle cinsiyetin ilişkisel beceriklilik üzerindeki yordama gücü azalmakla birlikte, cinsiyet  aşamada da anlamlı bir yordayıcıdır.

**Tablo 7. İlişkisel Becerikliliğinin Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

	<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. Aşama	(Sabit)	4.17	.09		47.65	.000
	Cinsiyet	.29	.09	-.18	-2.88	.004
	alışma Süresi	.01	.01	.11	1.84	.067
	R=0.21; R <sup>2</sup> =0.05; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0.04			F <sub>(2,252)</sub> =5.87, p=.003		
2. Aşama	(Sabit)	.65	.60		1.08	.283
	Cinsiyet	-.25	.09	-.16	-2.88	.004
	alışma Süresi	.01	.00	.09	1.74	.083
	Dışadönüklük	.46	.07	.41	6.64	.000
	Uyumluluk	.26	.09	.17	2.82	.005
	Sorumluluk	.03	.09	.02	0.32	.750
	Nevrotiklik	.03	.08	.03	0.45	.655
	Deneyime Açıklık	.16	.08	.12	1.96	.051
	R=0.57; R <sup>2</sup> =0.32; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0.30; ΔR <sup>2</sup> =0.28			ΔF <sub>(5,247)</sub> =20.31, p=.000		
3. Aşama	(Sabit)	-.21	.61		-0.34	.736
	Cinsiyet	-.22	.08	-.14	-2.61	.010
	alışma Süresi	.00	.00	.07	1.37	.171
	Dışadönüklük	.38	.07	.34	5.61	.000
	Uyumluluk	.35	.09	.23	3.83	.000
	Sorumluluk	-.05	.09	-.04	-.56	.577
	Nevrotiklik	.09	.07	.08	1.24	.217
	Deneyime Açıklık	.02	.08	.01	0.20	.839
	Proaktiflik	.37	.08	.31	4.79	.000
R=0.62; R <sup>2</sup> =0.38; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0.36; ΔR <sup>2</sup> =0.06			ΔF <sub>(1,246)</sub> =23.01, p=.000			

## Tartışma ve Sonuç

İş becerikliliğine sahip olma, çalışanların örgütlerine bağlılık düzeylerinde ve iş tatminlerinde artış, kendilerini önemli ve değerli hissetme gibi birçok olumlu sonuca yol aması nedeniyle günümüz örgütleri için önemlidir. Yapılan literatür taramasında iş becerikliliğinin daha ziyade aracı değişken ya da sonuç değişkeni olarak incelendiği görülmüş, iş becerikliliğinin yordayıcılarına ilişkin çalışma sayısının görece sınırlı olduğu saptanmıştır. Kişilik zelliklerinin iş becerikliliğini açıklamada önemli bir değişken olduğu önceki çalışmalarda belirtilmiştir (r. Rudolph vd., 2017). Ancak beş faktör ve proaktif kişiliğin yordayıcılığını aynı örneklemede inceleyen çalışma olmaması nedeniyle bu çalışmada demografik (cinsiyet ve kurumda çalışma süresi) zellikler ve kişilik özelliklerinin (beş faktör ve proaktif kişilik) iş becerikliliği alt boyutlarını (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik) yordama gücü test edilmiştir. Ayrıca, çalışmada demografik özelliklerin iş becerikliliğinin alt boyutlarına göre anlamlı fark gösterip göstermediği incelenmiştir.

Katılımcıların iş becerikliliği leğine verdikleri yanıtların ortalamasına bakıldığında, en çok bilişsel beceriklilik ( $\bar{X}$  =4,26) yaptıkları, bunu görev ( $\bar{X}$  =4,05) ve ilişkisel ( $\bar{X}$  =4,03) becerikliliğin izlediği görülmektedir. Bilişsel beceriklilik diğer alt boyutlardan daha yüksek ortalamaya sahiptir. Dolayısıyla alışanların işlerinde fiziksel ve ilişkisel değişimlere gidemedikleri durumlarda bile bilişsel beceriklilik yaparak, algılarını ve düşünme biçimlerini değiştirmek yoluyla işe uyumlarını artırma çabasında oldukları söylenebilir.

İş becerikliliği alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı fark gösterip göstermediğini test etmek için yapılan t-testi sonuçlarına göre; görev ve bilişsel becerikliliğin cinsiyete göre farklılaşmadığı, ancak kadınların erkeklerden daha fazla ilişkisel beceriklilik yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde iş becerikliliği ve cinsiyete ilişkin herhangi bir bulgu rapor edilmiş olamamakla birlikte, kadınların iletişim kurmadaki başarılarına vurgu yapan çalışma (r. Ciarrochi, Hynes ve Crittenden, 2005) sonuçları bu bulguyu destekler niteliktedir.

Literatürde yaşça büyük çalışanların bilişsel beceriklilik düzeylerinin yüksek olduğu raporlanmıştır (Wong ve Tetrick, 2017). Bu alışma verileri üzerinde demografik farklılık olarak yaş değişkenine bakılmış, ancak anlamlı fark çıkmadığı için sonuç rapor edilmemiştir. Bununla birlikte, kurumda çalışma süresi fazla olan çalışanların ilk beş senesindeki çalışanlara göre daha fazla bilişsel beceriklilik yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yaş ve kurumda çalışma süresinin paralel şekilde artığı düşünüldüğünde Wong ve Tetrick'in

(2017) çalışmasıyla benzerlik olduğu söylenebilir. Dolayısıyla çalışanların yaşları ve kurumda çalışma sürelerinin artması daha ziyade bilişsel beceriklilikle ilişkili görülmektedir.

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyona bakıldığında, kişilik özelliklerinin büyük oranda birbiriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Sadece uyumluluk-dışadönüklük, proaktiflik-uyumluluk, proaktiflik-nevrotiklik arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. Ayrıca tüm kişilik özelliklerinin iş becerikliliği ve alt boyutlarıyla da anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Beş faktör özellikleri ile iş becerikliliği alt boyutlarının ilişkisi incelendiğinde, nevrotik kişiliğin, iş becerikliliğinin her üç alt boyutuyla da düşük düzeyde ve negatif ilişkili olduğu saptanmıştır. Rudolph vd. (2017) de iş becerikliliği ile nevrotiklik arasında negatif ilişki raporlamışlardır. Dolayısıyla nevrotik kişilerin iş becerikliliğine yatkın olmadıkları söylenebilir. Dışadönüklüğün en yüksek korelasyona sahip olduğu alt boyut ilişkisel becerikliliktir [ $r=.48$ ,  $p<.01$ ]. Dışadönük kişiler sosyal, aktif ve pozitif bireyler olarak nitelendirildikleri için beklendik sonuç, Peral ve Geldenhuis'un (2020) bulgularıyla da örtüşmektedir. Sorumluluk ve uyumluluk özellikleriyle en fazla ilişkiye sahip alt boyut bilişsel becerikliliktir [Sırasıyla;  $r=.35$ ,  $p<.01$ ;  $r=.27$ ,  $p<.01$ ]. Önceki çalışmalarda uyumluluk ve iş becerikliliği alt boyutları arasında anlamlı ilişki rapor edilmemiş olmakla birlikte, yine Peral ve Geldenhuis (2020), sorumluluk özelliğinin görev becerikliliği ile ilişkisinden bahsetmiştir. Her iki bulgu birlikte değerlendirildiğinde, sorumluluk özelliğine sahip kişilerin, örgütle uyumlarını sürdürebilmek için, görevlerinde fiziksel birtakım değişikliklere gittikleri ya da en azından bunu bilişsel düzeyde gerçekleştirdikleri söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre; bir diğer kişilik özelliği olan deneyime açıklık, görev becerikliliği alt boyutu ile en yüksek ilişkiye sahiptir [ $r=.50$ ,  $p<.01$ ]. Bu bulgu da literatürde destek bulmaktadır (Ör. Kim vd., 2020; Peral ve Geldenhuis, 2020). Deneyime açık kişiler yapıları itibariyle yeniliklerden korkmayan, meraklı, değişimlere açık olmaları nedeniyle kendilerine uymayan, işin fiziksel yapısına ilişkin konularda iş becerikliliği yapabilmektedirler. Araştırmada ele alınan diğer bir kişilik özelliği olan proaktiflik ise azalan sıraya göre görev [ $r=.55$ ,  $p<.01$ ], ilişkisel [ $r=.47$ ,  $p<.01$ ] ve bilişsel [ $r=.43$ ,  $p<.01$ ] beceriklilikle pozitif ve anlamlı olarak ilişkilidir. Proaktiflik ve iş becerikliliği ilişkisini ele alan çalışmalarda, iş becerikliliğinin alt boyut ayrımlı olmadan tüm ölçek puanı üzerinden ele alındığı görülmüştür. Dolayısıyla proaktif kişiliğin iş becerikliliği alt boyutlarıyla ilişkilerine yönelik ilgili literatürle karşılaştırma yapma imkânı olmamakla birlikte, çalışmalarda proaktif kişilik ve iş becerikliliğinin pozitif ve anlamlı ilişki gösterdiği görülmektedir (Ör. Li vd., 2018; Philip, 2021).

Demografik özelliklerin ve kişilik özelliklerinin iş becerikliliği alt boyutlarını yordama gücünü test etmek üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde değişkenler modele üç aşamada dahil edilmiştir. Birinci aşamada cinsiyet ve kurumda çalışma süresi kontrol değişkeni olarak modele alınmıştır. İkinci aşamada beş faktör kişilik boyutları (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık) ve son aşamada da proaktif kişilik özelliği modele dahil edilmiştir.

İlk modelde (Tablo 5), demografik özellikler ve kişilik özelliklerinin iş becerikliliğinin görev becerikliliği alt boyutunu yordama gücü test edilmiştir. İlk aşamada demografik özelliklere ilişkin model anlamlı değildir. Dolayısıyla cinsiyet ve kurumda çalışma süresi görev becerikliliğini yordamamaktadır. İkinci aşamada modele eklenen beş faktör kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklık ( $\beta=.43$ ,  $p<.001$ ), görev becerikliliğini anlamlı ve pozitif olarak yordamaktadır. Model %27 varyans açıklamaktadır. Üçüncü aşamada proaktiflik özelliğinin ( $\beta=.42$ ,  $p<.001$ ) de modele eklenmesiyle modelin açıklama gücü %38'e yükselmiştir ve model anlamlıdır. Proaktif kişiliğin modele eklenmesiyle deneyime açıklık özelliğinin ( $\beta=.29$ ,  $p<.001$ ) yordama gücü düşmekle birlikte deneyime açıklık yine anlamlı bir yordayıcıdır. Özetle, görev becerikliliğinin en güçlü yordayıcısı proaktiflik ve ikinci olarak da deneyime açıklıktır. Deneyime açık ve proaktif kişilerin görev becerikliliği yapabilen çalışanlar olduğu söylenebilir. Diğer kişilik özellikleri görev becerikliliği ile anlamlı ilişki göstermekle birlikte görev becerikliliği üzerinde anlamlı yordayıcılıkları yoktur.

İkinci modelde (Tablo 6), demografik özellikler ve kişilik özelliklerinin iş becerikliliğinin bilişsel beceriklilik alt boyutunu yordama gücü test edilmiştir. İlk aşamada modele alınan demografik özelliklerden kurumda çalışma süresi ( $\beta=.16$ ,  $p<.05$ ) bilişsel becerikliliği pozitif ve anlamlı olarak yordamaktadır. Model %3 varyans açıklamaktadır. İkinci aşamada beş faktör kişilik özelliklerinin modele eklenmesiyle kurumda çalışma süresi anlamlılığını kaybetmiştir. Sorumluluk ( $\beta=.16$ ,  $p<.05$ ) ve deneyime açıklık ( $\beta=.17$ ,  $p<.05$ ) pozitif ve anlamlı yordayıcılardır ve model %21 varyans açıklamaktadır. Son aşamada proaktif kişilik özelliğinin modele dahil edilmesiyle açıklanan varyans %6 artmış ve modelin bilişsel becerikliliği açıklama oranı %27'ye yükselmiştir. Proaktiflik ( $\beta=.31$ ,  $p<.001$ ) ve uyumluluğun ( $\beta=.15$ ,  $p<.05$ ) bilişsel becerikliliği pozitif ve anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Proaktif kişiliğin modele eklenmesiyle ikinci aşamada

anlamalı yordayıcılar olan sorumluluk ve deneyime açıklık yordama gücünü kaybetmiştir. Dolayısıyla bilişsel becerikliliğin yordayıcıları olarak proaktiflik ve uyumluluktan bahsedilebilir.

Üçüncü modelde (Tablo 7), demografik özellikler ve kişilik özelliklerinin iş becerikliliğinin ilişkisel beceriklilik alt boyutunu yordama gücü test edilmiştir. İlk aşamada modele alınan demografik özelliklerden cinsiyet ( $\beta=.18$ ,  $p<.01$ ) ilişkisel becerikliliği anlamalı olarak yordamaktadır ve model %5 varyans açıklamaktadır. Buna göre; kadınlar ilişkisel beceriklilik yapmaktadır. İkinci aşamada beş faktör kişilik özelliklerinin modele eklenmesiyle modelin açıklama gücü %32'ye yükselmiştir. Cinsiyet ( $\beta=.16$ ,  $p<.01$ ) ikinci aşamada da anlamalı yordayıcıdır. İkinci aşamada cinsiyet ile birlikte dışadönüklük ( $\beta=.41$ ,  $p<.001$ ) ve uyumluluk ( $\beta=.17$ ,  $p<.01$ ) ilişkisel becerikliliği pozitif ve anlamalı olarak yordamaktadır. Proaktif kişiliğin üçüncü aşamada modele eklenmesiyle cinsiyet ( $\beta=.14$ ,  $p<.05$ ), dışadönüklük ( $\beta=.34$ ,  $p<.001$ ) ve uyumluluğun ( $\beta=.23$ ,  $p<.001$ ) yine anlamalı yordayıcılar olduğu, proaktifliğin ( $\beta=.31$ ,  $p<.001$ ) de modelin açıklama gücünü %6 artırarak, pozitif ve anlamalı olarak ilişkisel becerikliliği yordadığı görülmüştür.

Hiyerarşik regresyon analizi bulguları birlikte değerlendirildiğinde, iş becerikliliği alt boyutlarını yordamada proaktif kişilik özelliğinin beş faktör özelliklerine göre daha güçlü bir yordayıcı olduğu söylenebilir. Literatürde de proaktif kişilik özelliğinin beş faktör modelinden daha açıklayıcı olduğu, beş faktör modelinin açıklamada yetersiz kaldığı kişilik yanlarının proaktiflikle açıklanabileceği belirtilmiştir (Crant ve Bateman, 2000; Major vd., 2006). Ayrıca uyumluluk da iş becerikliliğinin yordayıcısı olarak dikkat çekmektedir. Uyumlu kişiler bilişsel ve ilişkisel beceriklilik yapabilmektedir.

Bu çalışmanın kısıtlı bir örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilmesi araştırmanın sınırlılığı olarak görülmekle birlikte, özellikle verilerin sağlıklı toplanabilmesi açısından gönüllülük esaslı planda tutulmuştur. Ayrıca örneklem seçiminde bilgi teknolojileri ve savunma sanayii gibi sektörlerde mühendis, yazılım uzmanı, proje yöneticisi gibi unvanlara sahip, yaptıkları iş gereği iş becerikliliğine uygun çalışma ortamına sahip çalışanlar tercih edilerek bu kısıtın önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra kişiliği açıklamada önemli görülen beş faktör modelinin ve proaktif kişiliğin birarada aynı örneklem grubu üzerinde test edilmesi ilgili literatüre katkı sağlayıcı görülmektedir. İş becerikliliğinin kavramsal çerçevede de bahsedilen olumlu çıktılarının yanı sıra kişi ve örgüt uyumunu sağlayıcı (Niessen vd., 2016) nitelikte bir değişken olarak da görülmesi, proaktif kişiliğin iş becerikliliği üzerinde önemli etkisinin özellikle özel sektörde çalışan insan kaynakları uzmanlarına da proaktif kişiliğin önemini ortaya koyması açısından yol göstericidir. Özetle deneyime açık kişilerin görev becerikliliği, uyumlu kişilerin bilişsel ve ilişkisel beceriklilik, dışadönük kişilerin ilişkisel beceriklilik yapabildikleri saptanmıştır. Proaktif özelliğe sahip çalışanlar ise her üç becerikliliği sergileyebilmektedir. Son olarak, bundan sonraki çalışmalarda kişilik özelliklerine ek olarak diğer bir bireysel farklılık olarak pozitif ve negatif duygulanımın iş becerikliliği alt boyutları üzerindeki etkisinin test edilmesi önerilebilir.

### Etik Beyan

"Beş Faktör ve Proaktif Kişilik Özelliklerinin İş Becerikliliği Üzerindeki Etkileri" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Çalışmanın yürütülmesi için gerekli etik kurul onayı Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (AYBÜ) Etik Kurulu'nun 14.01.2021 tarihli toplantısında (Karar No: 55) alınmıştır.

### Kaynakça

- Akın, A. ve Arıcı Özcan, N. (2015). Turkish version of Proactive Scale: A study of validity and reliability. *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*, 5(1), 165 – 172. doi: 10.13054/mije.14.12.5.1
- 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. doi: 10.1177/0018726712453471
- Bateman, T. S. ve Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. doi: 10.1002/job.4030140202
- Bell, C. ve Njoli, N. (2016). The role of big five factors on predicting job crafting propensities amongst administrative employees in a South African tertiary institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), a702. doi: 10.4102/sajhrm.v14i1.702
- Benet-Martínez, V. ve John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729–750. doi: 10.1037/0022-3514.75.3.729
- Brenninkmeijer, V. ve Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *Career Development International*, 20(2), 147–162. doi: 10.1108/CDI-12-

2014-0162

- Buluç, B. ve Kart, M. E. (2020). Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği ve işle bütünleşme arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 591–620.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cheng, J. C., Chen, C. Y., Teng, H. Y. ve Yen, C. H. (2016). 'Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19–29. doi: 10.1016/j.tmp.2016.06.001
- Ciarrochi, J., Hynes, K. ve Crittenden, N. (2005). Can men do better if they try harder: Sex and motivational effects on emotional awareness, *Cognition and Emotion*, 19(1), 133–141. doi: 10.1080/02699930441000102
- Claes, R., Beheydt, C. ve Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology*, 54(4), 476–489. doi: 10.1111/j.1464-0597.2005.00221.x
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532–537. doi: 10.1037//0021-9010.80.4.532
- Crant, J. M. ve Bateman, T. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 63–75. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:13.3.CO;2-A
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. doi: 10.1177/014920630002600304
- Fuller, B. ve Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329–345. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.008
- Karabatak, S. H. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 48–64.
- Karatepe, O. M. ve Eslamlou, A. (2017). Outcomes of job crafting among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 62, 34–43. doi: 10.1016/j.jairtraman.2017.02.005
- Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişisini Belirleme. *Journal of Business Research - Turk*, 9(4), 283–304. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.332>
- Kerse, G. (2019). İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: "İşe ilişkin değişiklikler, memnuniyeti artırılabilir mi?" *İnsan ve İnsan Dergisi*, 12(20), 205–218. doi: 10.29224/insanveinsan.500958
- Kerse, G. ve Babadağ, M. (2019). Dönüştürücü Liderliğin İş Becerikliliği Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 133–143. doi: 10.18394/iid.504889
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47–48. doi: 10.5455/jmood.20160307122823
- Kim, H., Im, J. ve Qu, H. (2018). Exploring antecedents and consequences of job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18–26. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.02.014
- Kim, M., Baek, S. I. ve Shin, Y. (2020). The effect of the congruence between job characteristics and personality on job crafting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1). doi: 10.3390/ijerph17010052
- Leana, C., Appelbaum, E. ve Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169–1192. doi: 10.5465/AMJ.2009.47084651
- Li, H., Jin, H. ve Chen, T. (2018). Linking proactive personality to creative performance: The role of job crafting and high-involvement work systems. *Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196–210. doi: 10.1002/jobc.355
- Li, N., Liang, J. ve Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395–404. doi: 10.1037/a0018079
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 23(1–2), 25–36. doi: 10.1007/s10869-008-9080-2
- Major, D. A., Turner, J. E. ve Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927–935. doi: 10.1037/0021-9010.91.4.927
- McClelland, G. P., Leach, D. J., Clegg, C. W. ve McGowan, I. (2014). Collaborative crafting in call centre teams. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 464–486. doi: 10.1111/joop.12058
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. doi: 10.1037/0003-066X.52.5.509
- Nielsen, K. ve Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work and Stress*, 26(4), 365–384. doi: 10.1080/02678373.2012.733543
- Niessen, C., Weseler, D. ve Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287–1313. doi: 10.1177/0018726715610642
- Peral, S. L. ve Geldenhuys, M. (2020). The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(2), 1–12. doi: 10.4102/sajip.v46i0.1715
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. ve Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120–1140. doi: 10.1002/job.1783
- Philip, J. (2021). A multi-study approach to examine the interplay of proactive personality and political skill in job crafting. *Journal of Management & Organization*, 1-20. doi:10.1017/jmo.2021.1

- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W. ve Bakker, A. B. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21(6), 587–602. doi: 10.1108/CDI-08-2016-0145
- Rodrigues, N. ve Rebelo, T. (2013). Incremental validity of proactive personality over the big five for predicting job performance of software engineers in an innovative context. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(1), 21–27. doi: 10.5093/tr2013a4
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. ve Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138. doi: 10.1016/j.jvb.2017.05.008
- Sameer, S. K. ve Priyadarshi, P. (2020). Role of Big Five personality traits in regulatory-focused job crafting. *South Asian Journal of Business Studies*. doi: 10.1108/SAJBS-03-2020-0060
- Seçkin, Ş. N. (2019). İç denetim odağı, iş becerikliliği ve işin anlamlılığı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 889-903. doi: 10.17130/ijmeb.2019355055
- Slemp, G. R., Kern, M. L. ve Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being*, 5(7). doi: 10.1186/s13612-015-0034-y
- Slemp, G. R. ve Vella-brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126–146. doi: 10.5502/ijw.v3i2.1
- Sümer ve Sümer (2005), Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği. *Yayımlanmamış Araştırma*.
- Teng, H. Y. ve Chen, C. Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110–116. doi: 10.1016/j.jhtm.2019.10.010
- Tims, M. ve Bakker, A. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9. doi: 10.4102/sajip.v36i2.841
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. doi: 10.1037/a0032141
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – Performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490–507. doi: 10.1108/JMP-05-2012-0148
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. ve van Rhenen, W. (2013). Job Crafting at the team and individual level implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454. doi: 10.1177/1059601113492421
- Tornau, K. ve Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology An International Review*, 64(4), 626-636. doi: 0.1111/j.1464-0597.2012.00514.x
- Vermooten, N., Boonzaier, B. ve Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(0), a1567. doi: 10.4102/sajip.v45i0.1567
- Wong, C. M. ve Tetrick, L. E. (2017). Job crafting: Older workers' mechanism for maintaining person-job fit. *Frontiers in Psychology*, 8(1548), doi: 10.3389/fpsyg.2017.01548
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. doi: 10.2307/259118
- Zahoor, A. (2018). Teacher proactivity influencing student satisfaction and loyalty role of job crafting and work engagement. *Vikalpa*, 43(3), 125–138. doi: 10.1177/0256090918785046
- Zhang, L., Lu, H. R. ve Li, F. (2018). Proactive personality and mental health: The role of job crafting. *PsyCh Journal*, 7(3), 154–155. doi: 10.1002/pchj.214

### EXTENDED ABSTRACT

The inadequacy of current ways of doing business in today's organizations to meet the basic needs of employees (Wrzesniewski & Dutton, 2001, p. 183) has paved the way for the emergence of the concept of job crafting. Job crafting is defined as “physical and cognitive changes made by employees in their duties or jobs” (Wrzesniewski & Dutton, 2001, p. 179), and is considered as a three-dimensional structure in the literature. These dimensions are; task crafting, relational crafting and cognitive crafting (Bakker et al., 2012; Slemp & Vella-Brodrick, 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Therefore, the physical changes in the definition point to the task crafting and relational crafting sub-dimensions, while the cognitive changes point to the cognitive crafting sub-dimension.

In studies dealing with job crafting, ones stating that the concept leads to positive job outcomes such as job engagement, increased performance, job satisfaction and organizational commitment are predominant (e.g. Bakker, Tims ve Derks, 2012; Cheng, Chen, Teng ve Yen, 2016; Kerse, 2019; Leana,

Appelbaum ve Shevchuk, 2009; Petrou, Demerouti, Peetrs, Schaufeli ve Hetland, 2012; Rudolph vd., 2017). Because of all these positive returns, being able to do job crafting is considered important for employees to adapt to dynamic environmental conditions. Here, an important question arises as to which individual characteristics make people job crafting. In the literature, it has been determined that job crafting is mostly considered as a result or mediator variable, and studies on the predictors of the concept are relatively limited. In particular, determining which personality traits make job crafting in terms of individual differences seems to be contributing. Although previous studies have independently investigated the predictive power of five-factor personality traits and proactive personality traits for job crafting, no study has been found that examines the five factors and proactive personality traits in the same sample group and tests their predictive power on sub-dimensions of job crafting.

In this study, it was aimed to investigate the predictive power of big five and proactive personality traits on task crafting, cognitive crafting and relational crafting, which are considered to be sub-dimensions of job crafting. In addition, it was also tested whether the sub-dimensions of job crafting differ in terms of gender and working period. Data were obtained from 255 public and private sector employees (80 female, 175 male) by convenience sampling method. The average age of the participants is 28.23. In data collection, Big Five Personality Traits Inventory developed by Benet-Martinez and John (1998) and adapted into Turkish by Sümer and Sümer (2005); The Shortened Proactive Personality Scale developed by Claes, Beheydt and Lemmens (2005) and adapted into Turkish by Akin and Arıcı Özcan (2015); Job Crafting Scale developed by Slep and Vella Brodrick (2013) and adapted into Turkish by Kerse (2017) were used. In this study, Cronbach's alpha coefficient was calculated as 0.72 for extraversion, 0.58 for agreeableness, 0.70 for conscientiousness, 0.67 for neuroticism, 0.73 for openness to experience, 0.86 for proactivity, 0.81 for task crafting, 0.85 for cognitive crafting, and 0.84 for relational crafting.

The findings revealed that female employees exhibit more relational crafting, and employees who have worked in the organization for 11 years or more have higher levels of cognitive crafting than those who have worked in the first five years. When the correlation between the research variables is examined, it has been determined that all personality traits have a significant relationship with job crafting and its sub-dimensions. When the relationship between the five factor characteristics and the sub-dimensions of job crafting was examined, it was found that neuroticism was negatively related to all three sub-dimensions of job crafting. Therefore, it can be said that neurotic people are not prone to job crafting. The sub-dimension with which extraversion has the highest correlation is a relational crafting. Cognitive crafting is the sub-dimension most associated with conscientiousness and agreeableness. Openness to experience feature has the highest relationship with task crafting sub-dimension. Proactive personality trait, on the other hand, is positively and significantly associated with task, relational, and cognitive crafting in descending order.

In the hierarchical regression analysis conducted to test the predictive power of demographic characteristics and personality traits on the sub-dimensions of job crafting, variables were included in the model in three stages. In the first stage, gender and working period at the organization were included in the model as control variables. In the second stage, five factor personality dimensions and in the last stage proactive personality traits were included in the model. Based on the findings of the three-step hierarchical analysis, it was found that significant predictors of task crafting were proactivity and openness to experience.

Proactivity and agreeableness predicted cognitive crafting, and significant predictors of relational crafting were extraversion, proactivity, agreeableness, and gender, respectively. When the hierarchical regression analysis findings are evaluated together, it can be said that proactive personality trait is a stronger predictor than the five factor traits in predicting job crafting sub-dimensions. In addition, agreeableness draws attention as a predictor of job crafting. Agreeable individuals are capable of cognitive and relational crafting.

Although the fact that this study was carried out on a limited sample group is seen as a limitation of the research, testing the predictive power of five factor model and proactive personality together on the same sample group seems to contribute to the relevant literature. Research findings are considered to be important in terms of revealing the importance of proactive personality on job crafting, especially for human resources specialists working in the private sector.