

## Temel Benlik Değerlendirmesi ile Öznel Kariyer Başarısı İlişkisinde Proaktif Davranışın Aracılık Rolü (The Mediating Role of Proactive Behavior in the Relationship Between Core Self-Evaluation and Subjective Career Success)

Esra ÖZCAN GENÇER <sup>a</sup>, Emre Burak EKMEKÇİOĞLU <sup>b</sup>, Enver AYDOĞAN <sup>c</sup>

<sup>a</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Polatlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, Türkiye, [esra.ozcan@hbv.edu.tr](mailto:esra.ozcan@hbv.edu.tr)

<sup>b</sup> Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Ankara, Türkiye, [ebekmekcioglu@ybu.edu.tr](mailto:ebekmekcioglu@ybu.edu.tr)

<sup>c</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, Türkiye, [enver.aydogan@hbv.edu.tr](mailto:enver.aydogan@hbv.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Temel Benlik Değerlendirmesi Öznel Kariyer Başarısı Proaktif Davranış  Gönderilme Tarihi 12 Ağustos 2021 Revizyon Tarihi 16 Eylül 2021 Kabul Tarihi 20 Eylül 2021  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç</b> – Temel benlik değerlendirme ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide proaktif davranışın aracılık rolünü inceleyen bu çalışma ile bireyler ve örgütler açısından önemli sonuçlara yol açabileceği birçok çalışmayla ortaya konmuş olan ilgili değişkenlere ait ilişkilere açıklık getirilerek, literatürdeki boşluğun doldurulmasına katkı sağlanması ve bireyler ve örgütler için yol gösterici olabileceği amaçlanmıştır. <b>Yöntem</b> – Araştırma kapsamında, temel benlik değerlendirme ile öznel kariyer başarısı ilişkisi ve bu ilişkide proaktif davranışın aracılık rolü incelenmiştir. Bu bağlamda, literatüre uygun olarak hazırlanan anket formu, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen, üç büyükşehirde (İstanbul, Ankara, İzmir) görev yapan, hizmet sektörü çalışanlarına internet ortamında gönderilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde istatistiksel paket programı kullanılmıştır. <b>Bulgular</b> – Verilerin analizi sonucunda, temel benlik değerlendirme ile proaktif davranış, proaktif davranış ile öznel kariyer başarısı ve temel benlik değerlendirme ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, temel benlik değerlendirme bağımsız değişkeninin proaktif davranış aracılığı üzerinden öznel kariyer başarısı bağımlı değişkenine dolaylı etkisi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. <b>Tartışma</b> – Bu çalışmadan elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesi için farklı veya genişletilmiş örneklerle yapılacak araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca, çalışmada temel benlik değerlendirme kavramı, alt özellikleriyle birlikte bir bütün olarak ele alınmış, hangi alt özelliğin proaktif davranış veya öznel kariyer başarısı üzerinde ne kadar etkisi olduğuna dair bir araştırma yapılmamıştır. Bu konuda yapılacak araştırmalar, daha detaylı sonuçlara ulaşılması açısından katkı sağlayıcı olacaktır.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Core Self-Evaluations Subjective Career Success Proactive Behavior  Received 12 August 2021 Revised 16 September 2021 Accepted 20 September 2021  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose</b> – With this study, which examines the mediating role of proactive behavior in the relationship between core self-evaluation and subjective career success, it is aimed to contribute to filling the gap in the literature and to be beneficial to individuals and organizations by clarifying the relationships between related variables. <b>Design/Methodology/Approach</b> – In the context of the research, the relationship between core self-evaluation and subjective career success and the mediating role of proactive behavior in this relationship were examined. Questionnaire forms prepared in accordance with the literature were sent to service sector employees, determined by convenient sampling method, working in three metropolitan cities (İstanbul, Ankara, İzmir). Statistical package program was used to analyze the data. <b>Findings</b> – As a result of the data analysis, it was observed that there is a positive and statistically significant relationship between the core self-evaluation and proactive behavior, proactive behavior and subjective career success, the core self-evaluation and subjective career success. In addition, the indirect effect of core self-evaluation on career success through proactive behavior was found statistically significant. <b>Discussion</b> – In order to generalize the results obtained from the study, researches with different or expanded samples are needed. In addition, in the study, core self-evaluation was considered as a whole with its sub-features, and no research was conducted on how much of an effect each sub-features had on proactive behavior or subjective career success. Studies on this subject will contribute to obtaining more detailed results.

### Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Özcan Gençer, E., Ekmekçioğlu, E.B., Aydoğan, E. (2021). Temel Benlik Değerlendirmesi ile Öznel Kariyer Başarısı İlişkisinde Proaktif Davranışın Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2678-2695.

## 1. Giriş

Psikoloji biliminin başlangıcından bu yana benlik kavramı, psikolojide sıklıkla ele alınan kavramlardan biri olmuştur. Benlik kavramı üzerine yapılan araştırmalar çeşitlilik gösterse de, bu araştırmalarda en çok yer alan konulardan birinin kişinin kendini onaylamasına odaklanan benlik saygısı olduğu söylenebilir. Son yirmi beş yıllık süreç içerisinde ise benlik saygısı kavramı ile birlikte “genelleştirilmiş öz-yeterlik, içsel kontrol odağı ve duygusal istikrar” kavramlarını da içine alan daha geniş bir kavram, kişinin değerini ortaya koymaya yönelik olarak yorumlanabilecek ‘temel benlik değerlendirmesi’ kavramı ele alınmaya başlanmıştır (Judge, 2009).

Örgüt içi davranışı etkileyeceği düşünülen temel benlik değerlendirmesi ile ilgili Judge ve Bono (2001) tarafından yapılan meta-analiz çalışması sonuçları, tek bir gizli yapı olarak değerlendirilen dört özelliğin; “benlik saygısı, genelleştirilmiş öz-yeterlik, içsel kontrol odağı ve duygusal istikrar”ın iş tatmini ve iş performansının önemli yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Araştırmalar, temel benlik değerlendirmesi yüksek olan bireylerin başarısızlık karşısında iyimserliklerini sürdürdüğünü ve bunun da gelecekteki başarıyı ve tatmini daha muhtemel kıldığını göstermektedir (Judge ve Bono, 2001).

Temel benlik değerlendirmesi ve alt özellikleri ile ilgili yapılan araştırmalar, temel benlik değerlendirmesi ile kariyer tatmini (öznel kariyer başarısı) arasında pozitif ilişkiyi ortaya koymuştur. Judge (2009), yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip bireylerin işlerinde daha iyi performans gösterdiklerini, işlerinden ve yaşamlarından daha fazla tatmin olduklarını ve kariyerlerinde daha başarılı olduklarını belirtmiştir. Judge ve Hurst (2007), temel benlik değerlendirmesi yüksek olan kişilerin avantajlı yaşam koşullarını başarıya çevirme konusunda daha etkin oldukları sonucuna varmıştır.

Kammeyer-Mueller, Judge ve Piccolo (2008), yaptıkları araştırma sonucunda, lise öğrencilerinde ölçülen yüksek benlik saygısının, yedi yıl sonra mesleki kazanımda etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Locke, McClear ve Knight (1996) tarafından yapılan çalışmaya göre, benlik saygısı yüksek olan bir kişi; zorlu bir işi, ustalaşabileceği ve yararlanabileceği bir fırsat, başarılı olma şansı olarak görebilecektir (Judge ve Bono, 2001).

Spector (1982), iç kontrol odağına sahip bireylerin daha iyi performans gösterdikleri için kariyerlerinde daha başarılı olmalarının beklendiğini, Wallace (2001), iç kontrol odağına sahip bireylerin bunun için çok çalıştıkları ve yaptıkları planların işlerliğine güvendikleri için başarılı olacaklarını belirtmiştir. Kale (2019) ise yaptığı çalışma sonucunda iç kontrol odağının kariyer tatmini üzerinde pozitif etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Judge, Locke ve Durham (1997), genelleştirilmiş öz-yeterliliğin, iş tatminini etkilemesinin pratik başarı ile ilişkilendirilmesinin gerektiğini savunmuştur. Ayrıca, Judge ve Bono (2001), çalışmalarında öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin güçlüklerle daha etkin bir şekilde başa çıktıklarına ve başarısızlık karşısında devam ettiklerine vurgu yaparak onların değerli sonuçlara ulaşma ve böylece tatmin elde etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Nevrotiklik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde ise Elliot, Sheldon ve Church (1997), düşük nevroitiklik düzeyine sahip kişilerin kendileriyle uyumlu hedefleri daha fazla takip etme eğiliminde olduğunu ortaya koymuşlardır. Eryılmaz ve Mutlu (2017) ise çalışmalarında, nevroitik olan bireylerin, kariyer gelişimleri süresince daha fazla güçlük çektiklerini, nevroitizm düzeyi arttıkça bireylerin kariyer kararı verme problemlerini yaşama düzeylerinin de arttığını tespit etmişlerdir.

Bu çalışmada ele alınan diğer bir kavram olan proaktif davranışın, temel benlik değerlendirmesi ve kariyer tatmini ile ilişkisi ile ilgili literatürde var olan az sayıda çalışma incelendiğinde ise sonuçların pozitif ilişkiyi desteklediği görülmüştür. Kammeyer-Mueller, Judge ve Scott (2009), yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip bireylerin daha fazla proaktif davranış gösterdiklerini (daha az stres faktörü algıladıklarını, stres faktörlerini kontrol etmede daha az zorlandıklarını ve kaçınma davranışını daha az gösterdiklerini) ortaya koymuştur. Simsek, Heavey ve Veiga (2010) ise firmaların üst yönetim ekibi üzerinde yaptıkları araştırmalar sonucunda, daha yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip yöneticilerin firmaların girişimci yönelimleri üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduklarını tespit etmişlerdir.

Proaktif davranış ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiye dair doğrudan yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamakla birlikte, proaktif kişiliğe sahip olan bireylerin proaktif davranışlarda bulunma olasılığının yüksek olduğu temel düşüncesinden yola çıkarak (Fuller ve Marler, 2009), proaktif kişilik ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş, Kale (2019)’nin yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarının, Seibert, Crant ve Kramier

(1999), Fuller ve Marler (2009) ve Boyar ve Güngörmüş (2016)'ün araştırma sonuçlarıyla benzer olduğu görülmüştür. İlgili araştırmaların sonuçları, proaktif kişiliğin öznel kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ng ve Feldman (2014) ise çalışmalarında düşük proaktivite ile öznel kariyer başarısı arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koymuştur.

Yapılan çalışmalarda; temel benlik değerlendirmesinin iş ve yaşam tatmininin pozitif, stres, gerginlik ve depresyonun negatif yordayıcısı olduğu (Judge vd., 2005), yüksek temel benlik değerlendirmesinin iş performansı ve iş motivasyonunun yükselmesi, stres ve tükenmişliğin azalması, geri bildirimde daha yapıcı tepkiler verme, yeni görevlere daha iyi uyum sağlama gibi pozitif sonuçları olduğu görülmüş (Judge, 2009), bireysel tatmin seviyesini ifade eden öznel kariyer başarısının düşüklüğünün düşük motivasyon, düşük işe bağlılık ve iş güvensizliği algısı ile önemli ölçüde ilişkili olduğu saptanmış (Ng ve Feldman, 2014), proaktif davranışın ise iş katılımı ve iş performansı ile güçlü pozitif ilişki içerisinde olduğu ortaya konulmuştur (Haynie, Flynn ve Mauldin, 2017).

Yapılan literatür incelemeleri sonucunda, temel benlik değerlendirmesi ile öznel kariyer başarısı ilişkisinde proaktif davranışın aracılık rolüne ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile her birinin birey ve örgüt açısından önemli sonuçlara yol açabileceği belirtilen çalışmalarla ortaya konmuş olan ilgili değişkenlere ait ilişkilere açıklık getirilerek, literatürdeki boşluğun doldurulmasına katkı sağlanması, birey ve örgütler için ise yol gösterici olabilme amaçlanmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Kavramsal olarak çalışmaya esas olmak üzere, benlik kavramı ve temel benlik değerlendirmesi, kariyer başarısı ve proaktif davranış kavramları ele alınacaktır.

### 2.1. Benlik Kavramı ve Temel Benlik Değerlendirmesi

Benlik kavramı, bireyin kendisi hakkındaki algısını ifade etmektedir. Bu algı bireyin kendi deneyimleri ve diğer kişilerden alınan geri bildirimler sonucu oluşmaktadır (Shavelson ve Bolus, 1982). Kendini algılayış biçiminin davranışları, davranışlarının da kendini algılama biçimini etkilediği düşünülmektedir (Shavelson, Hubner ve Stanton, 1976). Kırlioğlu (2019)'na göre ise benlik kavramı, bireyin kendisiyle ilgili algısı, geçmiş yaşantısı, gelecekle ilgili hedefleri ve yaşamdaki sosyal rolünün zihnindeki temsildir.

Buchanan ve Huczynski (2004)'ye göre bireyin benlik kavramı, çeşitli faktörlerden etkilenecek oluşmaktadır. Yazarlara göre, bireyin benlik kavramının oluşumunda, bireyin kendisi ile ilgili izlenimleri ve beklentileri, bilgi, beceri ve deneyimlerine olan güven ve inancından oluşan kişisel dinamiklerin, bireyin başkalarının kendisini nasıl gördüğüne ve kendisinden beklentilerine ilişkin algısından oluşan çevresel dinamiklerin etkisi görülmektedir (Korkmaz ve Yener, 2019).

Judge, Locke ve Durham (1997), bireylerin kendileri, diğer insanlar ve dünya hakkında ulaştıkları temel, bilinçaltı sonuçlara atıfta bulunan 'temel değerlendirmeler' kavramını önermişler ve insanların dış dünyaya ilişkin değerlendirmelerinin sadece nesnelere niteliklerinden ve insanların bu nesnelere ilişkin arzularından değil, aynı zamanda insanların kendileri, diğer insanlar ve dünya hakkında sahip oldukları en derin varsayımlardan da etkilendiğini savunmuşlardır (Judge vd., 1998). Araştırmacılar, iş tatminini ve iş performansını etkilediği iddia edilen önemli kişilik özelliklerini temel olarak 'temel benlik değerlendirmesi kuramı'nı geliştirmiş ve yazına kazandırmışlardır (Gürbüz, Erkuş ve Sığırı, 2010). Bu kavram, bireylerin kendi değerlilikleri, yeterlilikleri ve yetenekleri hakkında yaptıkları olumlu temel değerlendirmeleri temsil etmektedir (Judge vd., 2005).

Temel benlik değerlendirmesi kuramının temel önermelerinden biri, kendini daha değerli ve yetkin gören kişilerin karşılaştığı durumlar üzerinde kontrollerinin ve hedeflere ulaşma konusunda motivasyonlarının daha yüksek olduğu şeklindedir. Bu bireyler, işlerinden daha fazla tatmin olurlar ve daha yüksek performans gösterirler (Güler, 2019).

Judge vd. (2003), temel kendilik değerlendirmesi kavramıyla, önceden ayrı ayrı ele alınan dört özelliğinin, "benlik saygısı, genelleştirilmiş öz-yeterlik, içsel kontrol odağı ve duygusal istikrar (düşük nevrozizm)" genel ve olumlu bir benlik algısından kaynaklandığını savunmuşlar ve psikolojide en çok çalışılan kişilik kavramlarından olan bu dört özelliği tek bir faktöre yüklemişlerdir (Judge vd., 2005). Benlik saygısı, kişinin kendine kişi olarak koyduğu toplam değer olarak tanımlanabilir ve bireyin tutumları için son derece önemli

bir temel oluşturur, genelleştirilmiş öz-yeterlik, kişinin yaşamın gereklilikleri ile başa çıkma konusundaki temel yeteneğine ilişkin algısını ifade etmektedir (Arlı ve Avcı, 2017; Judge vd., 1998). Aynı zamanda beş faktör kişilik özelliğinden biri olan nevroitiklik ise olumsuz bir bakış açısına sahip olma ve benliğin olumsuz yönlerine odaklanma eğilimini ifade etmektedir ki temel benlik değerlendirmesinin olumsuz kutbunu oluşturmaktadır (Judge vd., 1998). Duygusal istikrara (düşük nevroitiklik) sahip bireyler, kendinden emin, eleştiriye toleranslı, yapısal olarak sakin ve stresli durumlarla başa çıkabilmesini bilen kişilerdir (Acaray, 2019). Kontrol odağı, kişinin hayatında meydana gelen olayların nedenleri hakkındaki inançlarıyla ilgilidir. Bireyler, yaşamlarındaki olayları kendilerinin kontrol ettiklerine inanıyorlarsa iç kontrol odağından, çevrenin ya da kaderin olayları kontrol ettiklerine inanıyorlarsa dış kontrol odağından söz edilir (Judge vd., 1998).

## 2.2. Kariyer Başarısı

McEvoy ve Cascio (1989) tarafından bireyin hayatı boyunca edindiği deneyimlere ilişkin ortaya koyduğu davranış ve tutumların tümü olarak tanımlanan kariyer kavramı, Simons, Goddard ve Patton (2000) tarafından yaşamak için yapılan iş, Gunz ve Heslin (2005) tarafından ise kişinin yaşamı boyunca seyri olarak tanımlanmıştır. Gürdoğan ve Atabey (2015)'e göre kariyer, bireyin yaşamı boyunca üstlendiği görevlerdeki; bireysel gelişim, işsizlik, başarısızlık, stajyerlik, öğrenci veya gönüllü olarak çalışma gibi olumlu ve olumsuz tüm durum ve faaliyetleri kapsayan rolleri ile ilgilidir.

Kişinin kariyer deneyimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek kariyer başarısı, bir kişinin iş yaşantısının herhangi bir noktasında, işle ilgili istenen sonuçları elde etmesini ifade etmektedir (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005). Bu başarı, bireyin iş hayatına yönelik olumlu duygularını da (genel memnuniyet seviyesini) kapsar ve kurumdan ziyade mesleği ile ilgilidir (Uzunbacak, Zengin ve Çelik, 2019). Ekmekçioğlu, Erdoğan ve Sökmen (2020)'e göre kariyer yönetimi çok yönlü bir görünüme sahiptir ve çalışanlar onlara kişisel başarı ve istihdam edilebilirlik sunan, kendi kendisini yöneten bir kariyere sahip olma eğilimindedir. Ayrıca, Stead (2004)'e göre kariyer başarısı inşa etmede alt kültür ve sosyo-ekonomik düzey önemli bir etkiye sahiptir.

Literatürdeki geçmiş çalışmalar, bir bireyin mesleki yaşamı boyunca başarısının ve ilerlemesinin nesnel ve öznel unsurlarına atıfta bulunarak kariyer ve başarı terimlerini birleştirmişlerdir (Nabi, 1999). Araştırmaların çoğu, sadece bir boyut üzerine yapılmış olsa da, çalışmalarda genellikle kariyer başarısının öznel (subjektif/içsel) kariyer başarısı ve nesnel (objektif/dışsal) kariyer başarısı olmak üzere iki boyuttan bahsedilmiştir. Objektif kariyer başarısı; ücret, terfi, hiyerarşik mevki vb. gibi dış ölçütlerle başkaları tarafından ölçülebilir ve gözlemlenebilir bir başarıyı ifade etmektedir. Subjektif kariyer başarısı ise kişinin kendi kariyerine ilişkin değerlendirmelerinden oluşan, genellikle kariyer tatmini aracılığıyla ölçülen bir kavramdır (Cingöz, 2013). Parker ve Chusmir (1992), kariyer başarısını altı boyutta ele alırken (statü, topluma katkı, aile ilişkileri, kişisel tatmin, mesleki tatmin ve güvenlik), Gattiker ve Larwood (1986) ise öznel kariyer başarısının ölçümünde beş boyut (iş başarısı, kişilerarası başarı, yaşam başarısı, finansal başarı ve hiyerarşik başarı) kullanmıştır. Literatürde sıklıkla ele alınan objektif kariyer başarısının yanında, Ekmekçioğlu vd. (2020)'nin çalışmalarında belirttikleri gibi, bireylerin nesnel başarı kriterlerine sahip olsalar da kariyerlerinde öznel başarıya sahip olmadıklarını hissedebilecekleri düşüncesinden yola çıkarak, bireylerin kariyerlerinde daha mutlu ve daha başarılı hissetmelerini sağlayarak özgüveni ve motivasyonu arttıracak ve zamanla nesnel başarıyı da beraberinde getirebilecek olan öznel kariyer başarısı da giderek kayda değer bir araştırma konusu haline gelmiştir.

## 2.3. Proaktif Davranış

Proaktif davranış, pasif olarak mevcut koşullara uyum sağlamak yerine mevcut koşulları iyileştirmek veya yenilerini oluşturmak için inisiyatif olarak statükoya meydan okumayı ifade etmektedir (Crant, 2000). Griffin, Neal ve Parker (2007). Proaktif davranışta, bir bireyin bireysel ve örgütsel etkililiği arttırmak için kendi kendine yönettiği eylemlerin yer aldığını belirtmiştir.

Fuller ve Marler (2009), proaktif davranışın “dile getirme, sorumluluk alma, yaratıcı faaliyetlerde bulunma, ağ kurma, kariyerle ilgili girişimde bulunma, kariyer planlama, beceri geliştirme” gibi çeşitli faaliyetleri içerdiğini ortaya koymuştur. Parker ve Collins (2010) ise proaktif davranış konusunda yapılan araştırmaları incelemiş ve farklı teorik bakış açılarına sahip bu araştırmalardan yola çıkarak proaktif davranış türlerini; proaktif iş davranışı, proaktif stratejik davranış ve proaktif kişi-çevre uyumlu davranış ana başlıkları altında sıralamışlardır.

Parker ve Collins (2010)'e göre, proaktif çalışma davranışı, iş ortamında kontrolü ele geçirme ve değişimi sağlama ile ilgiliyken, proaktif stratejik davranış, örgütün stratejisini ve dış çevreye uyumunu kontrol etme ve değişimi sağlamayla, proaktif kişi-çevre uyumlu davranış ise bireyin kendi nitelikleri ve örgüt çevresi arasında daha fazla uyum sağlamak için kendini veya durumu değiştirmesi ile ilgilidir.

Parker, Williams ve Turner (2006), proaktif davranışına sahip bireyleri, dışarıdan bir etkiye maruz kalmadan değişimi başlatabilen, gelişmelere açık, bu değişim ve gelişmelerle çevresini de etkilemeye istekli ve geleceğe yönelik aktif davranışlar gösteren kişiler olarak tanımlamaktadır. Seibert, Kraimer ve Crant (2001), proaktif davranış gösteren bireylerin kariyer başarısını artırmak için çalışma koşullarını kendi seçtiği, oluşturduğu ve etkilediğini ifade etmektedir. Aslan ve Uyar (2020) ise proaktif kişiliğe sahip bireylerin, liderlik özelliğine sahip, değişim odaklı hareket edebilen, fırsatları değerlendirmek için inisiyatif alan, kendileri için yüksek standartlar belirleyen ve bu standartlara ulaşmak için alternatif çözüm yolları sunabilen kişiler olduklarını belirtmektedir.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatürde, temel benlik değerlendirmesi ile öznel kariyer başarısı ilişkisini inceleyen (Judge ve Hurst, 2007; Judge, 2009) ve temel benlik değerlendirmesini oluşturan alt özellikler üzerine yapılan çalışmalarda (Spector, 1982; Elliot vd., 1997; Judge ve Bono, 2001; Kammeyer-Mueller vd., 2008; Eryılmaz ve Mutlu, 2017; Kale, 2019) temel benlik değerlendirmesi ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur.

Bu çalışmalarla ortaya konan sonuçların yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip olan bireylerin daha yüksek benlik saygısına, öz-yeterlilik algısına, içsel kontrol odağına ve daha düşük nevroz düzeyine sahip olduğu verisinden hareketle, bu kişilerin daha fazla özgüven sahibi oldukları, başarısız olsalar bile iyimserliklerini sürdürecekleri, yaptıkları planlara daha fazla güvendikleri, işlerinde daha iyi performans gösterdikleri, işlerinden ve yaşamlarından daha fazla tatmin oldukları ve daha kolay karar verebildikleri ve tüm bunlar sayesinde kariyer başarısı elde etme olasılıklarının daha yüksek olacağı varsayılabilmektedir.

Temel benlik değerlendirmesi ve proaktif davranış ilişkisi üzerine yapılan araştırmaların (Kammeyer-Mueller vd., 2009; Simsek vd., 2010) sonuçları ise bu iki değişken arasında da pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Ayrıca, Çetin (2011) çalışmasında öz-yeterlilik algısının proaktif davranış ile pozitif yönlü ilişkili olduğuna dair bulgular sunmaktadır.

Bu çalışmaların ortaya koymuş olduğu yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip bireylerin daha az stres faktörü algıladıkları, stres faktörlerini kontrol etmede daha az zorlandıkları, kaçınma davranışını daha az gösterdikleri ve girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonuçlarından yola çıkarak, bu çalışmada da yüksek temel benlik değerlendirmesinin proaktif davranış ile pozitif ilişkisi ele alınmıştır.

Proaktif davranış ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide yol gösterici olması açısından, proaktif kişilik ile ilgili yapılan çalışmalar (Seibert vd., 1999; Fuller ve Marler, 2009; Ng ve Feldman 2014; Boyar ve Güngörmüş, 2016; Kale, 2019) incelenmiş ve ilgili araştırmaların sonuçlarının proaktif kişiliğin öznel kariyer başarısı ile pozitif ilişkisini ortaya koyduğu görülmüştür.

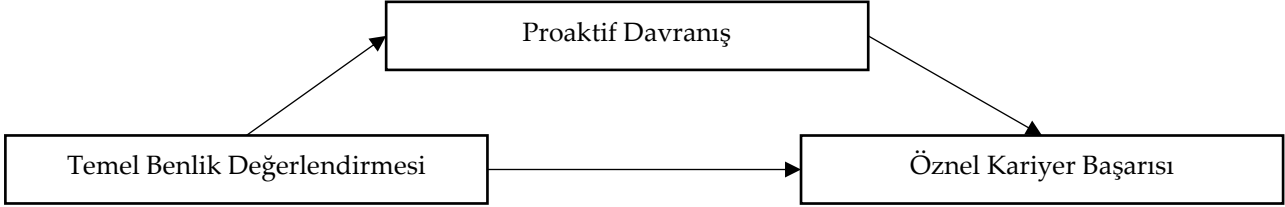
Yang ve Chau (2016)'nın araştırmaları sonucunda proaktif kişilik ile kariyer başarısı arasında pozitif yönlü ilişki, Jiang (2017)'in çalışmasında proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneklerine katkı sağladığını saptaması da proaktif kişilik davranışı ve kariyer tatmini arasındaki pozitif ilişkinin ele alınmasında katkı sağlayıcı olmuştur.

Samancı ve Basım (2018)'a göre yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip bireyler, sorumluluk sahibi, yeteneklerine güvenen, yaptığı işte başarılı olacağına inanan, özgüveni yüksek, etkili ve uyumlu bireylerdir. Rauch ve Frese (2007), kendine güvenen insanların belirsizliğe ve strese karşı daha fazla tahammül gösterebildiğini belirtmiştir. Kammeyer-Mueller vd. (2009), daha az stres faktörü algılamının, stres faktörlerini kontrol etmede daha az zorlanmanın ve daha az kaçınma davranışı göstermenin proaktif kişilik özellikleri arasında sayılabileceğini ifade etmiştir. Seibert vd. (2001) çalışmalarında proaktif davranış gösteren bireylerin kariyer başarısını artırmak için çalışma koşullarını kendi seçtiğini, oluşturduğunu ve etkilediğini ortaya koymuşlardır. Parker ve Collins (2010) ise bu bireylerin kendi iş durumuyla ilgili pasif bir duruştan ziyade kariyerini ilerletmeye yönelik aktif girişimlerde bulunma, kariyer planlaması ve beceri geliştirme

konularında daha üst düzey personelle istişarede bulunma gibi davranışlarda bulunacağını ve dolayısıyla kariyerlerinde daha başarılı olacaklarını belirtmişlerdir.

Proaktif davranışın, temel benlik değerlendirmesi ile pozitif ilişkisi olduğu düşünülen kariyer başarısını getirdiği ve bu iki değişken arasında bir aracılık rolüne sahip olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında, kuramsal olarak tartışılan değişkenler arası ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla, Şekil 1’de gösterilen araştırma modeli ve bu araştırma modeli temelinde aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.



**Şekil 1.** Temel Benlik Değerlendirmesi, Öznel Kariyer Başarısı ve Proaktif Davranış İlişkisi

H<sub>1</sub>: Temel benlik değerlendirmesi öznel kariyer başarısını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>2</sub>: Temel benlik değerlendirmesi proaktif davranışı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>3</sub>: Proaktif davranış öznel kariyer başarısını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4</sub>: Temel benlik değerlendirmesi ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide proaktif davranışın aracılık rolü vardır.

### 3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmaya katılan 453 katılımcının yaş aralığı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, iş tecrübesi ve maaş aralığına ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiş ve sonuçlar Tablo 1’de özetlenmiştir. Araştırmaya dahil olan kişilerin en fazla 30-36 (%36,9) ve 37-43 (%20,8) yaş aralığında olduğu, %40,2’sinin kadın, %59,8’sinin erkek olduğu, eğitim düzeylerine bakıldığında ise %50,1’inin lisans ve %21,0’ünün yüksek lisans mezunu olduğu, 139 (%30,7) kişinin 1-5 yıl, 111 (%24,5) kişinin ise 6-10 yıl iş tecrübesine sahip olduğu, gelir düzeylerinin en fazla 2.350-4.500TL (122) ile 4.501-6.500TL (133) aralıklarında olduğu görülmüştür.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik Faktörler		Frekanslar (f)	Yüzdeler (%)	Kümülatif Yüzdeler (%)
Yaş	16-22 yaş	6	1,3	1,3
	23-29 yaş	84	18,5	19,9
	30-36 yaş	167	36,9	56,7
	37-43 yaş	94	20,8	77,5
	44-50 yaş	51	11,3	88,7
	50 ve üstü yaş	51	11,3	100,0
	Toplam	453	100,0	
Cinsiyet	Erkek	271	59,8	59,8
	Kadın	182	40,2	100,0
	Toplam	453	100,0	
Eğitim Düzeyi	Ortaöğretim ve altı	31	6,8	6,8
	Ön Lisans	43	9,5	16,3
	Lisans	227	50,1	66,4
	Yüksek Lisans	95	21,0	87,4
	Doktora	57	12,6	100,0
	Toplam	453	100,0	
İş Tecrübesi	1 yıldan daha az	44	9,7	9,7
	1-5	139	30,7	40,4

	6-10	111	24,5	64,9
	11-15	65	14,3	79,2
	16-20	28	6,2	85,4
	20 yıl üzeri	66	14,6	100,0
	Toplam	453	100,0	
Aylık Net Ücret	Asgari ücret	24	5,3	5,3
	2.350-4.500TL	122	26,9	32,2
	4.501-6.500TL	133	29,4	61,6
	6.501-8.500TL	61	13,5	75,1
	8.501-10.500TL	36	7,9	83,0
	10.501 ve üzeri	77	17,0	100,0
	Toplam	453	100,0	

### 3.3. Araştırma Prosedürü

Araştırma verilerini elde etme amacıyla hazırlanan anket formu için öncelikle Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Kurulundan izin alınmıştır (Araştırma Kod Numarası: 2020/177). Anket formunda, demografik değişkenlere ilişkin 6 madde, literatürde yer alan ve geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış; temel benlik değerlendirmesi ölçeğine ilişkin 12, öznel kariyer başarısı ölçeğine ilişkin 5 ve proaktif davranış ölçeğine ilişkin 3 ifade bulunmaktadır. Yapılan ön inceleme doğrultusunda anketin ortalama 5-7 dakika arasında doldurulabileceği tespit edilmiştir. İzin süreci tamamlandıktan sonra, Türkiye'nin üç büyük kenti olan Ankara, İstanbul ve İzmir'de hizmet sektöründe çalışanlara kolayda örnekleme yöntemi ile internet ortamında oluşturulan anket formu ile ulaşılmaya çalışılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu 2020 yılı verilerine göre Ankara'da 1.367.000, İstanbul'da 3.605.000 ve İzmir'de 855.000, 15-64 yaş arası hizmet sektörü çalışanı bulunmaktadır. Bu üç büyük şehir genelinde toplam 5.827.000 kişi çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreni doğrultusunda %95 güven düzeyine göre ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü en az 384'tür (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu evreni temsilen 650 çalışana e-posta gönderilmiştir. Verilerin toplanma süreci sonucunda sektörde çalışan toplam 453 katılımcıdan geri dönüş olmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı %69,70'dir. Araştırma Ocak 2021 - Mart 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu tarihte ülkemizde ve dünyada etkisini gösteren COVID-19 pandemisi, araştırmada deneklere ulaşma, cevaplama ve geri dönüşlerdeki beklentiyi etkilemiştir. Bu durum araştırmanın kısıtlarıdır. Katılımcıların bilişim okuryazarlığına sahip olduğu ve anket sorularına doğru cevap verdikleri ise çalışmanın varsayımdır.

### 3.4. Ölçekler

#### 3.4.1. Temel benlik değerlendirmesi ölçeği

Temel benlik değerlendirmesini ölçmek amacıyla Judge vd. (2003) tarafından geliştirilen "temel benlik değerlendirmesi ölçeği" kullanılmıştır. 5'li Likert tipteki ölçek (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) 12 maddeden oluşmaktadır. Şeşen (2010) tarafından tek boyut ve Güler (2019) tarafından 2 boyut altında incelenmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin yarısı olumsuz yargı belirtmekte olup 2, 4, 6, 8, 10 ve 12. maddeler ters kodlanmıştır. Ölçeğin tek faktörlü yapısı için iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı Şeşen (2010) tarafından 0,850, mevcut çalışmada ise 0,790 olarak bulunmuştur. Temel benlik değerlendirmesi ölçeğinde bulunan "hayatta hak ettiğim başarıyı elde edeceğimden konusunda kendimden eminim" örnek maddedir.

#### 3.4.2. Öznel kariyer başarısı ölçeği

Öznel kariyer başarısının ölçülmesi amacıyla kullanılan ölçek, Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilmiştir. 5 maddeli "kariyer tatmini ölçeği", Türkiye bağlamında da Avcı ve Turunç (2012) tarafından kullanılmıştır. Mevcut çalışmada öznel kariyer başarısı için Cronbach Alfa katsayısı 0,882 olarak bulunmuştur. Ölçümü 5'li Likert tipi ölçek kullanılarak gerçekleştirilmiştir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). "kariyer sürecinde elde ettiğim başarılarından dolayı memnunum" öznel kariyer başarısı ölçeğinde kullanılan bir örnek maddedir.

#### 3.4.3. Proaktif davranış ölçeği

Proaktif davranış ölçmek amacıyla Griffin vd. (2007) tarafından geliştirilen, 3 maddeden oluşan "proaktif davranış ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, Cerit ve Akgün tarafından Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve

güvenilirlik çalışmaları yapılarak kullanılmıştır. Mevcut çalışmada proaktif davranış için Cronbach Alfa katsayısı 0,804 olarak bulunmuştur. Ölçümü 5'li Liket tipi ölçek kullanılarak gerçekleştirilmiştir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). “Görevlerimi yerine getirirken kullandığım yöntemleri geliştirmek için yeni fikirler ortaya atabilirim” proaktif davranış ölçeği için örnek maddedir.

### 3.5. Veri Analizi

Tanımlayıcı istatistik olarak kategorik veriler için sıklık ve yüzde kullanılmıştır. Temel Benlik Değerlendirmesi, Proaktif Davranış ve Kariyer Başarısı Ölçeklerinin psikometrik özellikleri, geçerlik ve güvenilirlik analizleri ile değerlendirilmiştir. Yapısal geçerlik, Temel Bileşenler ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri ile güvenilirlik ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Aracılık hipotezlerini test etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen Nedensel Adım Yaklaşımı kullanılmış ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak 4 adımda gerçekleştirilmiştir. Aracı değişkeninin aracılık etkisinin istatistiksel anlamlılığını sorgulamak için Katsayıların Çarpımı Yaklaşımını kullanan Sobel (1982) testi kullanılmıştır.

Verilerin analizi için IBM SPSS Statistics version 21 (IBM SPSS Inc, Chicago, IL) ile PROCESS v2.16.3 (Hayes, 2013) eklentisi ve IBM SPSS Amos 21.0 paket programları kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık seviyesi 0,05 olarak alınmıştır.

## 4. Bulgular

### 4.1. Ortak Yöntem Varyansı Analizi

Araştırma verilerinin tek bir kaynaktan elde edilmesi ve araştırma katılımcılarının tüm ölçekleri kendi kendilerine değerlendirmesi sonucunda potansiyel ortak yöntem varyansı söz konusu olabilir. Mevcut çalışmada ortak yöntem varyansını incelemek amacıyla Harman'ın tek-faktör testi gerçekleştirilmiştir (Podsakoff ve Organ, 1986). Gerçekleştirilen analiz sonucunda tek faktörlü bir yapı elde edilmesi ya da ilk faktörün toplam varyansın büyük bir kısmını oluşturması durumunda ortak yöntem varyansı söz konusu olur (Podsakoff vd., 2003). Döngüsüz keşfedici faktör analizi yapılarak gerçekleştirilen Harman'ın tek faktör testi sonucunda elde edilen ilk faktörün toplam varyansın %35'ini oluşturduğu tespit edilmiştir. Buna göre bu araştırmada muhtemel bir ortak yöntem varyansının bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### 4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları

#### 4.2.1. Temel benlik değerlendirme ölçeği için keşfedici faktör analizi

Keşfedici faktör analizine başlamadan önce elde edilen örneklem yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile korelasyon matrisinin birim matristen farkı Bartlett küresellik testi ile değerlendirilmiştir. Tablo 2'de KMO değerinin 0,814 olduğu, bu değer Kaiser (1974) tarafından önerilen 0,70'i geçtiği için elde edilen veri setinin orta (middling) derecede örneklem yeterliliğine sahip olduğu görülmüştür. Bartlett test istatistiği ( $\chi^2 = 1362,82$ ,  $sd = 66$ ;  $p < 0,001$ ) örnekleme ait korelasyon matrisinin birim matristen farklı olduğunu göstermektedir. Determinant değeri ( $0,047 > 0,00001$ ) olduğu için çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunu olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre, veri setine faktör analizi uygulanabileceğine karar verilmiş ve faktör çıkartma yöntemi olarak temel bileşenler analizi (TBA) kullanılmıştır.

**Tablo 2.** TBA Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri ve Diğer İstatistikler

Maddeler	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular
Temel1	,617	,216
Temel3	,740	-,014
Temel5	,694	-,126
Temel7	,659	,315
Temel9	,635	,159
Temel11	,707	,178
Temel2	-,017	,723
Temel4	,221	,688
Temel6	,042	,604



Temel8	,278	,563
Temel10	,113	,577
Temel12	,045	,749
Determinant	0,047	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test	0,814	
Bartlett test istatistikleri	$\chi^2 = 1362,82$ (sd =66; p < 0,001)	
Özdeğerler	3,731 (%31,09)	1,950 (%16,25)
Toplam AVO*	%47,34	
MAP**	1 boyutlu yapı	
PA***	2 boyutlu yapı	
Cronbach Alfa (Toplam=0,790)	0,726	0,747

\*Açıklanan Varyans Oranı

\*\* En Küçük Ortalamalı Kısmi Test (Minimum Average Partial Test)

\*\*\*Paralel Analiz

Rotasyon yöntemi olarak dik döndürme yöntemlerinden Varimax faktör döndürme yöntemi kullanılmıştır. Tablo 2'deki sonuçlara göre, "Olumlu Duygular" faktörüne ait faktör yükleri 0,617 ile 0,740 aralığında, "Olumsuz Duygular" faktörüne ait faktör yükleri 0,563 ile 0,749 aralığında bulunmuştur.

Faktör sayısına karar vermek için ilk olarak Kaiser-Guttman kuralı uygulanmış, öz değeri 1'den büyük iki faktörlü, MAP'a göre tek faktörlü, Paralel Analiz Yöntemine göre iki faktörlü yapı elde edilmiştir. İki faktörlü yapının açıklanan varyans oranı %47,34 bulunmuştur.

#### 4.2.2. Temel benlik değerlendirmesi ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA)

Açıklayıcı faktör analizi ile elde ettiğimiz faktör modelimizin veri setimize uygunluğu, doğrulayıcı faktör analizi ile en çok olabilirlik (EÇO) parametre yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

DFA sonuçlarına göre, teorik modelin veriye uyumu birkaç aşamada değerlendirilmiştir. İlk olarak,  $\chi^2$  test değerinin istatistiksel anlamlılığına, sonraki karenin serbestlik derecesi ile bölümünden elde edilen ki-kare düzeltilmiş değerine bakılmış, üçüncü olarak uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olup olmadığı kontrol edilmiştir. Sonra sırasıyla, parametre tahminlerinin gücüne, yönüne ve istatistiksel anlamlılığına bakılmıştır. Bu aşamalarda her şey beklendiği şekilde gelişirse modelin veriye uyumunun iyi olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.** EÇO Metodu ile Elde Edilen Standart Faktör Yükleri

Maddeler	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	S. Hata	t değeri	p
Temel1	0,606				
Temel3	0,561		0,072	9,186	<0,001
Temel5	0,453		0,066	7,429	<0,001
Temel7	0,719		0,099	10,276	<0,001
Temel9	0,547		0,096	8,544	<0,001
Temel11	0,627		0,098	9,221	<0,001
Temel2		0,518			
Temel4		0,705	0,176	9,064	<0,001
Temel6		0,511	0,153	7,385	<0,001
Temel8		0,596	0,147	7,900	<0,001
Temel10		0,475	0,163	6,957	<0,001
Temel12		0,578	0,12	9,969	<0,001

Tablo 3'te iki faktörlü birincil düzey ölçüm modeline ait EÇO parametre tahmin yöntemi ile elde edilen standardize faktör yükleri incelendiğinde, olumlu duygular faktörü ile değişkenler arasında 0,453-0,719,

olumsuz duygular faktörü ile değişkenler arasında 0,475-0,705 aralığında ilişki bulunmuştur. Bütün t değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde 1,96'dan büyük ve anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0,001$ ).

İlk olarak,  $\chi^2$  test değeri istatistiksel anlamlılığa ( $p < 0,001$ ) sahiptir. İkinci olarak ( $\chi^2$ )/df oranı 3,159 ile kabul edilebilir uyum göstermektedir. Üçüncü olarak uyum iyiliği indekslerine bakılmış; RMSEA (0,069), GFI (0,945), IFI (0,919) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu, CFI (0,918) değerinin ise vasat uyumu gösterdiği görülmüştür. Modelin değerlendirilmesi için belirlenen kriterlerin çoğu karşılanmış, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı olumlu duygular faktörü için 0,726, olumsuz duygular faktörü için 0,747 ve toplam için 0,790 bulunmuştur. Bu sonuçlara göre iki faktörlü yapının geçerli ve güvenilir olduğu gösterilmiştir.

#### 4.2.3. Öznel kariyer başarısı ölçeği için keşfedici faktör analizi

Tablo 4'te KMO değerine (0,853) göre veri setinin örneklem yeterliliğine sahip olduğu, Bartlett test istatistiğine ( $\chi^2 = 1249,00$ ,  $sd = 10$ ;  $p < 0,001$ ) göre ise örneklem korelasyon matrisinin birim matristen farklı olduğu görülmüştür. Determinant değeri (0,062 > 0,00001) olduğu için çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre, veri setine faktör uygulanabileceğine karar verilmiş ve boyut indirgeme yöntemi olarak temel bileşenler analizi (TBA) kullanılmıştır.

**Tablo 4.** TBA Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri ve Diğer İstatistikler

Maddeler	Faktör Yükleri
SubKar_Başarı2	,895
SubKar_Başarı4	,883
SubKar_Başarı1	,834
SubKar_Başarı3	,762
SubKar_Başarı5	,747
<b>Determinant</b>	0,062
<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test</b>	0,853
<b>Bartlett test istatistikleri</b>	$\chi^2 = 1249,00$ ( $sd = 10$ ; $p < 0,001$ )
<b>Özdeğerler</b>	<b>3,416 (%68,33)</b>
<b>Toplam AVO*</b>	<b>%68,33</b>
<b>MAP**</b>	1 boyutlu yapı
<b>PA***</b>	1 boyutlu yapı
<b>Cronbach Alfa</b>	0,882

\*Açıklanan Varyans Oranı

\*\* En Küçük Ortalamalı Kısmi Test (Minimum Average Partial Test)

\*\*\*Paralel Analiz

Tablo 4 incelendiğinde 5 maddeli 'kariyer tatmini ölçeği' nin faktör sayısına karar vermek için Kaiser-Guttman yöntemi, MAP ve Paralel Analiz Yöntemleri ile açıklanan varyans oranı (%68,33) değerlendirilmiş ve bunlara göre tek faktörlü yapının uygun olduğuna karar verilmiştir. Tek boyuta ait faktör yükleri 0,747 ile 0,895 aralığında bulunmuştur.

#### 4.2.4. Öznel kariyer başarısı ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi

Keşfedici faktör analizi ile elde ettiğimiz faktör modelimizin veri setimize uygunluğu, doğrulayıcı faktör analizi ile en çok olabilirlik (EÇÖ) parametre yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

**Tablo 5.** EÇÖ Metodu ile Elde Edilen Standart Faktör Yükleri

Değişkenler	Faktör Yükleri	S.Hata	t değeri	P
Subjektif1	0,738			
Subjektif2	0,854	0,056	21,609	<0,001
Subjektif3	0,678	0,081	12,203	<0,001
Subjektif4	0,882	0,08	15,271	<0,001
Subjektif5	0,673	0,068	13,414	<0,001

Tablo 5'te tek faktörlü ölçüm modeline ait EÇO parametre tahmin yöntemi ile elde edilen standardize faktör yükleri incelendiğinde, tek faktör ile değişkenler arasında 0,673-0,882 aralığında ilişki bulunmuş, t değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde, 1,96'dan büyük ve anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0,001$ ). EÇO yöntemi ile elde edilen uyum iyiliği indeksleri, Tablo 5'te gösterilmiştir.

İlk olarak,  $\chi^2$  test değeri istatistiksel anlamlılığı ve modelin veri setine uyumu kabul edilmiştir. İkinci olarak ( $\chi^2$ )/df oranı 0,443 ile kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Üçüncü olarak uyum iyiliği indekslerine bakılmış, CFI (1,000), RMSEA (0,000) ve GFI(0,999) değerlerinin iyi uyumu gösterdiği görülmüştür. Modelin değerlendirilmesi için belirlenen kriterlerin çoğu karşılandığı, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,882 olduğu için tek faktörlü yapının geçerli ve güvenilir olduğu gösterilmiştir.

#### 4.2.5. Proaktif davranış ölçeği için keşfedici faktör analizi

Tablo 6'daki KMO değerine (0,666) göre veri setinin örneklem yeterliliğine sahip olduğu, Bartlett test istatistiğine ( $\chi^2 = 476,646$ ,  $sd = 3$ ;  $p < 0,001$ ) göre ise örneklem korelasyon matrisinin birim matristen farklı olduğu görülmüştür. Determinant değeri 0,347 ( $> 0,00001$ ) olduğu için çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre, veri setine faktör uygulanabileceğine karar verilmiş ve faktör çıkartma yöntemi olarak temel bileşenler analizi (TBA) kullanılmıştır.

**Tablo 6.** Temel Bileşenler Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri

Maddeler	Faktör Yükleri
P1	,843
P2	,901
P3	,799
<b>Determinant</b>	0,347
<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test</b>	0,666
<b>Bartlett test istatistikleri</b>	$\chi^2 = 476,646$ ( $sd = 3$ ; $p < 0,001$ )
<b>Özdeğerler</b>	<b>2,160 (%72,00)</b>
<b>Toplam AVO*</b>	<b>%72,00</b>
<b>MAP**</b>	1 boyutlu yapı
<b>PA***</b>	1 boyutlu yapı
<b>Cronbach Alfa</b>	0,804

\*Açıklanan Varyans Oranı

\*\* En Küçük Ortalamalı Kısmi Test (Minimum Average Partial Test)

\*\*\*Paralel Analiz

Tablo 6'ya bakıldığında 3 maddeli 'proaktif davranış ölçeği' nin faktör sayısına karar vermek için uygulanan Kaiser-Guttman kuralına, MAP ve Paralel Analiz Yöntemleri ile açıklanan varyans oranına (%72,00) göre tek faktörlü yapı elde edilmiştir. Tek boyuta ait faktör yükleri 0,799 ile 0,901 aralığında bulunmuştur.

#### 4.2.6. Proaktif davranış ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi

Açıklayıcı faktör analizi ile elde ettiğimiz faktör modelimizin veri setimize uygunluğu, doğrulayıcı faktör analizi ile en çok olabilirlik (EÇO) parametre yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

**Tablo 7.** EÇO Metodu ile Elde Edilen Standart Faktör Yükleri

Değişkenler	Faktör Yükleri	S.Hata	t değeri	P
Proaktif1	0,723			
Proaktif2	0,934	0,10	13,197	<0,001
Proaktif3	0,639	0,07	12,917	<0,001

Tablo 7'de tek faktörlü ölçüm modeline ait EÇO parametre tahmin yöntemi ile elde edilen standardize faktör yükleri incelendiğinde, tek faktör ile değişkenler arasında 0,639-0,934 aralığında ilişki bulunmuş, t değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde, 1,96'dan büyük ve anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0,001$ ).

İlk olarak  $\chi^2$  test değerinin istatistiksel anlamlılığı ve veri setine uyumu kabul edilmiştir. İkinci olarak ( $\chi^2$ )/df oranı 0,000 ile iyi uyumu göstermektedir. Üçüncü olarak uyum iyiliği indekslerine bakılmış, CFI (1,000),

RMSEA (0,000) ve GFI (1,000) değerlerinin iyi uyumu gösterdiği görülmüştür. Modelin değerlendirilmesi için belirlenen kriterlerin çoğu karşılandığı, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,804 olduğu için tek faktörlü yapının geçerli ve güvenilir olduğu gösterilmiştir.

#### 4.3. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Temel Benlik Değerlendirmesi ölçeği, Proaktif Davranış ölçeği ile Kariyer Başarısı ölçeği aralarındaki ilişkinin yönünü ve gücünü ölçmek için Pearson momentler çarpımı katsayısı kullanılmıştır.

**Tablo 8.** Değişkenler Arasındaki İlişki (Korelasyon)

Değişkenler	1	2	3
1.TBD	(0,73)		
2.PD	0,38**	(0,83)	
3.ÖKB	0,52**	0,33**	(0,88)

**Notlar:** n= 453, \*\*p<0,01, TBD= Temel Benlik Değerlendirmesi, PD= Proaktif Davranış, ÖKB= Öznel Kariyer Başarısı, Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır.

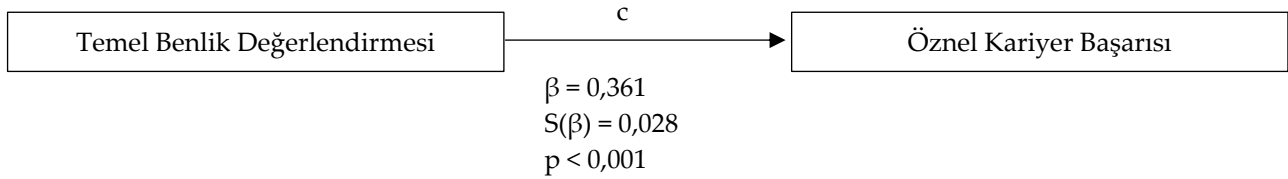
Tablo 8’de görüldüğü üzere, temel benlik değerlendirme ile proaktif davranış arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $r=0,381$ ;  $p<0,001$ ), temel benlik değerlendirme ile öznel kariyer başarısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $r=0,521$ ;  $p<0,001$ ) ve proaktif davranış ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif yönlü ( $r=0,333$ ;  $p<0,001$ ) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

##### 4.3.1. Aracılık hipotezine ait analiz yorumları

Baron ve Kenny (1986) aracı değişkeni, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkinin üretkenliği olarak tanımlamışlardır. Aracılık etkisi hipotezinin testinde, en sık kullanılan, Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı olarak da bilinen Nedensel Adım Stratejisi kullanılmıştır.

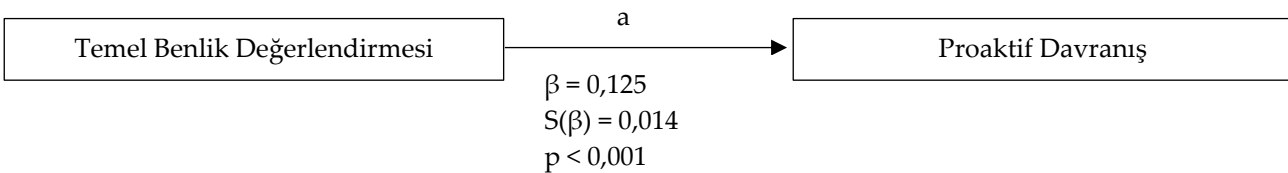
Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisinin test edildiği model, Nedensel Adım Yaklaşımı ile Hiyerarşik Regresyon Analizi kullanılarak 4 adımda gerçekleştirilmiştir. Bunlar sırasıyla şu şekildedir;

1. Bağımlı değişken (Öznel Kariyer Başarısı) ile bağımsız değişken (Temel Benlik Değerlendirmesi) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır (Model-1).
2. Bağımsız değişken (Temel Benlik Değerlendirmesi) ile aracı değişken (Proaktif Davranış) olduğu iddia edilen değişken arasında da yine istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcut olmalıdır (Model-2).
3. Aracı değişken (Proaktif Davranış) ile bağımlı değişken (Öznel Kariyer Başarısı) (bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmalıdır (Model-3).
4. Model-1’deki regresyon katsayısı (c yolu), Model-3’te bulunan C’ yolundaki regresyon katsayısından daha büyük olmalı ve büyüklüğün istatistiksel olarak anlamlı olması gerekir.



**Şekil 2.** Baron ve Kenny (1986) Yaklaşımında İlk Adım (Model-1)

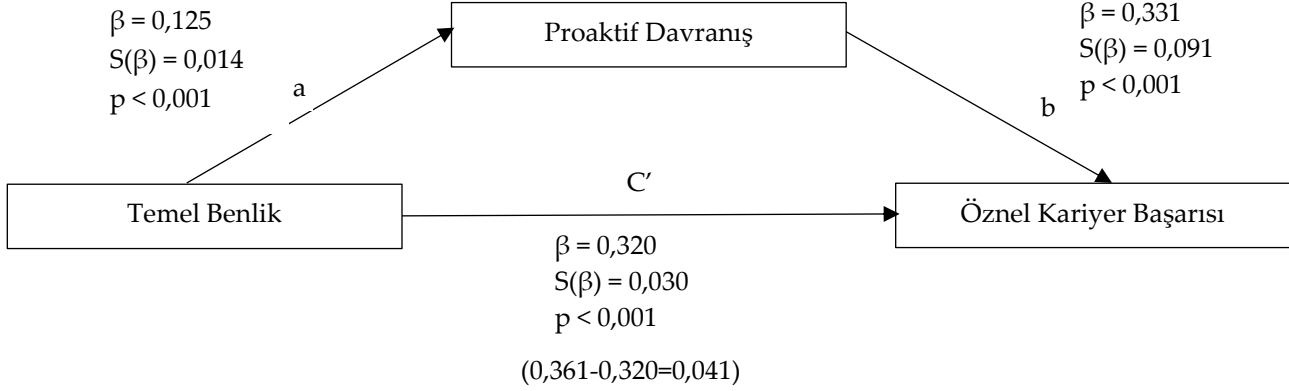
Şekil 2’de Nedensel Adım Yaklaşımının ilk aşamasında, Model-1 incelendiğinde Temel Benlik Değerlendirmesi bağımsız değişkeninin Kariyer Başarısı bağımlı değişkenini aynı yönde ve istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilediği görülmüştür ( $\beta = 0,361$ ,  $s(\beta) = 0,028$ ,  $p<0,001$ ).



**Şekil 3.** Baron ve Kenny (1986) Yaklaşımında İkinci Adım (Model-2)

Şekil 3'te a oku ile gösterilen ilişki Nedensel Adım Yaklaşımının ikinci adımını oluşturan Temel Benlik Değerlendirmesi bağımsız değişkeninin Proaktif Davranış aracı değişkenini anlamlı derecede aynı yönde etkilediği bulunmuştur ( $\beta = 0,125$ ,  $s(\beta) = 0,014$ ,  $p < 0,001$ ).

Şekil 4'te b oku ile gösterilen üçüncü adımda, Proaktif Davranış aracı değişkeninin Kariyer Başarısı bağımlı değişkenini aynı yönde ve istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilediği görülmüştür ( $\beta = 0,331$ ,  $s(\beta) = 0,091$ ,  $p < 0,001$ ).



Şekil 4. Baron ve Kenny (1986) Yaklaşımında Üçüncü Adım (Model-3)

Dördüncü adım aracılık rolünün var olup olmadığının sorgulandığı aşamadır. Bu adımda Model-1'de Temel Benlik Değerlendirmesi bağımsız değişkeni ile Kariyer Başarısı bağımlı değişkeni arasındaki etki analizi sonucu elde edilen regresyon katsayısının ( $\beta = 0,361$ ,  $s(\beta) = 0,028$ ,  $p < 0,001$ ), Model-3'deki C' oku ile gösterilen etki analizi sonucu elde edilen regresyon katsayısından ( $\beta = 0,320$ ,  $s(\beta) = 0,030$ ,  $p < 0,001$ ) daha büyük olduğu görülmüştür.

Proaktif Davranış aracı değişkeninin aracılık etkisinin istatistiksel anlamlılığını sorgulamak için Katsayıların Çarpımı Yaklaşımını kullanan Sobel (1982) testi kullanılmıştır. Sobel testi Model-1'den (C yolu) ve Model-3'ten (C' yolu) elde edilen regresyon katsayılarındaki değişimin  $(0,361 - 0,320 = 0,041)$  anlamlılığını test eder. Sobel testi bağımsız değişkenin aracı değişken etkisiyle bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığını kontrol eder.

Tablo 9. Analiz Sonucu Elde Edilen Direkt, Dolaylı ve Toplam Etkiler

	Direkt Etki		Dolaylı Etki		Toplam Etki	
	Proaktif Davranış	Kariyer Başarısı	Proaktif Davranış	Kariyer Başarısı	Proaktif Davranış	Kariyer Başarısı
<b>Temel Benlik Değerlendirmesi</b>	0,125	0,361	0,00	0,041	0,125	0,320

IBM SPSS 21 üzerinde çalışan PROCESS v2.16.3 (Hayes, 2013) eklentisi ile yapılan Sobel testi sonucunda Temel Benlik Değerlendirmesi bağımsız değişkeninin Proaktif Davranış aracılığı üzerinden Kariyer Başarısı bağımlı değişkenine dolaylı etkisi (0,041) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=3,355$ ,  $SE=0,012$ ,  $p < 0,001$ ). Bu sonuca göre, Proaktif Davranış değişkeninin kısmi aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Değişkenler arasındaki direkt, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 9'da görülmektedir.

Aşağıda Tablo 10'da araştırma hipotezlerin kabul ve reddi ile ilgili bilgiler bulunmaktadır. Özetle, Temel Benlik Değerlendirmesi değişkeni Proaktif Davranış aracılığı ile Kariyer Başarısını pozitif yönde etkilemektedir.

**Tablo 10.** Araştırma Hipotezlerinin Kabul-Red Tablosu

Hipotezler	Açıklama	Kabul	Red
Hipotez 1	Temel benlik değerlendirmesi, öznel kariyer başarısını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	<b>Kabul</b>	
Hipotez 2	Temel benlik değerlendirmesi, proaktif davranışı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	<b>Kabul</b>	
Hipotez 3	Proaktif davranış, öznel kariyer başarısını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	<b>Kabul</b>	
Hipotez 4	Temel benlik değerlendirmesi ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide proaktif davranışın aracılık rolü vardır.	<b>Kabul</b>	

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, temel benlik değerlendirmesi ile öznel kariyer başarısı ilişkisinde proaktif davranışın aracılık rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, ilk olarak temel benlik değerlendirmesi ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişki incelenmiş ve bulgular söz konusu değişkenlerle ilgili önceki yapılan araştırmaların (Judge ve Hurst, 2007; Kammeyer-Mueller vd. 2008; Judge, 2009) sonuçlarıyla paralel bir şekilde, anlamlı pozitif ilişkiyi göstermiştir. Kariyer başarısında, kişinin kendisi hakkındaki olumlu algı ve inançlarının önemli bir etken olduğunun ortaya konulduğu bu çalışma ile, temel benlik değerlendirmesini oluşturan alt özelliklerden (benlik saygısı, genelleştirilmiş öz-yeterlik, içsel kontrol odağı ve duygusal istikrar) yola çıkarak, kişinin kendini değerli görmesinin, benliğinin olumlu yönlerine odaklanmasının, yaşamın gereklilikleriyle başa çıkabileceğini ve olayların kendi kontrolünde geliştiğini düşünmesinin öznel kariyer başarısının artmasında etkili olduğu söylenebilir.

Temel benlik değerlendirmesi ve proaktif davranış arasındaki ilişkide, iki değişken arasındaki anlamlı pozitif ilişki ortaya konularak araştırmanın ilgili hipotezi desteklenmiştir. Araştırmanın sonuçları, söz konusu ilişki üzerine yapılan önceki araştırmaların sonuçları (Kammeyer-Mueller, Judge ve Scott, 2009; Simsek, Heavey ve Veiga, 2010) ile paraleldir. Bu sonuca göre, kişilerin kendisi hakkında sahip olduğu olumlu algı ve inançların davranışlarına da yansıtacağı, kendi yeterliliklerine ve yeteneklerine güvenen, olayların kontrolünün kendisinde olduğuna inanan bireylerin, eylemlerini kendi kendine yöneterek, dile getirme, sorumluluk alma, yaratıcı faaliyetlerde bulunma, ağ kurma, kariyer planlama ve beceri geliştirme gibi proaktif davranışlar (Fuller ve Marler, 2009) sergileyebileceği söylenebilir. Yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip olan bireyler, kendi başlarına alacakları kararlarla bir şey yapmanın potansiyel olumsuz sonuçları hakkında endişelenmeye daha az eğilimli olacaklar, daha çok proaktif davranış sergileyeceklerdir (Seibert vd., 1999).

Proaktif davranış ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide ise ilgili değişkenler arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Bu pozitif ilişki, bireylerin pasif olarak mevcut koşullara uyum sağlamak yerine mevcut koşulları iyileştirmek veya yenilerini oluşturmak için inisiyatif olarak statükoya meydan okumasının (Crant, 2000), kendilerine kariyer memnuniyeti getireceğini ortaya koymaktadır. Seibert vd. (1999), proaktif bireylerin kendi çalışma ortamlarının şekillendirilmesinde etkili olacağından hareketle, mesleki ihtiyaç ve değerlerine uygun çalışma ortamlarını seçmek veya yaratmak için faaliyette bulunacaklarını ve böylelikle öznel kariyer başarısına sahip olacaklarını varsaymışlar ve yaptıkları araştırma sonucunda hipotezlerini desteklemişlerdir.

Bu çalışmanın, ilgili değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek ilgili literatürü genişletmesi yanında, literatüre en önemli katkısı, temel benlik değerlendirmesi ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide proaktif davranışın kısmi aracılık rolünün olduğunu ortaya koymasındadır. Yapılan literatür taraması sonucunda, bu rolü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmadaki bulgular, temel benlik değerlendirmesi değişkeninin proaktif davranış aracılığı ile öznel kariyer başarısını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Kendi değerliliği, yeterliliği ve yetenekleri hakkında yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip olan bir bireyin, eylemlerini kendinin yöneteceği ve iş durumuyla ilgili pasif bir duruştan ziyade kariyerini ilerletmeye yönelik aktif girişimlerde bulunma, kariyer planlaması ve beceri geliştirme konularında daha üst düzey personelle

istişarede bulunma gibi proaktif davranışlarda (Parker ve Collins, 2010) bulunacağı ve dolayısıyla kariyerinde daha başarılı olacağı söylenebilir.

Çalışma sonuçları, temel benlik değerlendirmesi ve öznel kariyer başarısı arasındaki anlamlı pozitif ilişkiyi ve bu ilişkide proaktif davranışın aracılık rolünü ortaya koyarak birey ve örgütler için de yol gösterici olmuştur. Örgütlerin rekabetçi kalabilmek için değişim odaklı proaktif bir duruş benimsemelerine yönelik artan ihtiyaç göz önüne alındığında (Fuller ve Marler, 2009), örgütlerde proaktif davranışa sahip çalışanlara ihtiyacın artması da muhtemeldir. Yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip olan bireylerin daha çok proaktif davranış göstereceği sonucundan yola çıkarak, örgütlerde temel benlik değerlendirmesi kavramı ile ilgili bilgi sahibi olunmasının, çalışanlarının temel benlik değerlendirmesinin yükseltilmesi için faaliyetlerde bulunulmasının bireylerin kariyer başarısı ve örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesi açısından yararlı olacağı düşünülmektedir. Araştırmacılar, temel benlik değerlendirmesine etki eden faktörlerle ilgili çalışmalarını genişleterek bu sürece katkıda bulunabilirler.

Çalışmadan elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesi için farklı örneklerle yapılacak araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışmada veriler, sadece Türkiye’de üç büyükşehirde (Ankara, İstanbul ve İzmir) görev yapan hizmet sektörü çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini genişletilerek veya hizmet sektörü dışındaki sektörlerde yapılabilecek araştırmalarla literatüre katkı sağlanabilir.

Ayrıca, çalışmada temel benlik değerlendirmesi kavramı, alt özellikleriyle birlikte bir bütün olarak ele alınmış, hangi alt özelliğin proaktif davranış veya öznel kariyer başarısı üzerinde ne kadar etkisi olduğuna dair bir araştırma yapılmamıştır. Bu konuda yapılacak araştırmalar, daha detaylı sonuçlara ulaşılması açısından katkı sağlayıcı olacaktır.

### Kaynakça

- Acaray, A. (2019). Öz Kendilik Değerlendirmesinin Presenteeism Üzerine Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 890-904.
- Arlı, Ö. ve Avcı, A. (2017). Öz Kendilik Değerlendirmesinin Öz Liderlik Davranışları Üzerinde Etkisi: İlköğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 455-468.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. and Wilderom, C. P. M. (2005). Career Success in a Boundaryless Career World, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2020). Çalışma Yaşam Kalitesi ve Proaktif Çalışma Davranışının Bireysel ve Kurumsal Değişkenlerle İlişkileri, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 779-811.
- Avcı, U. ve Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
- Baron, R. M. and 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.
- Boyar, E. ve Güngörmüş, A. H. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Proaktif Kişilik Özelliklerinin, Kariyer Memnuniyeti ile UFRS’ ye Bakış Açılı ve Bilgi Düzeyleri Üzerine Etkisi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 70, 55-66.
- Buchanan, D. and Huczynski, A. (2004). *Organizational Behaviour: An Introductory Text*, Financial Times/Prentice Hall: Harlow, UK
- Cerit, Y. ve Akgün, N. (2015). Okulun Örgüt Yapısı ile Sınıf Öğretmenlerinin Proaktif Davranışları Arasındaki İlişki, *K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1789-1802.
- Cingöz, A. (2013). Politik Yetenekler ve Öz Yönlendirmenin (Kendini Kurgulamanın) Algılanan Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26, 1303-8370.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations, *Journal of Management*, 26(3), 435-462.

- Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü, *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Ekmekcioglu, E. B., Erdogan, M. Y. and Sokmen, A. (2020). Career Commitment and Subjective Career Success: The Moderating Role of Career-Enhancing Strategies, *International Journal of Manpower*, Emerald Group Publishing, 41(8), 1287-1305.
- Elliot, A. J., Sheldon, K. M. and Church, M. A. (1997). Avoidance Personal Goals and Subjective Well-Being, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(9), 915-927.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Fuller, B. and Marler, L. E. (2009). Change Driven by Nature: A Meta-Analytic Review of the Proactive Personality Literature, *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329-345.
- Gattiker, U. E. and Larwood, L. (1986). Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personnel, *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- Griffin, M. A., Neal, A. and Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and İnterdependent Contexts, *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Gunz, H. P. and Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing Career Success, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 105-111.
- Güler, M. (2019). Temel Benlik Değerlendirmesi Çalışanların Performansını Nasıl Etkiler? İşe Tutulmanın Aracılık Rolü, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 61-71.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sıgı, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 1309-8012.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 1.Baskı, Seçkin Kitabevi:Ankara.
- Gürdoğan, A. ve Atabey S. (2015). Öğrencilerin Meslek Stajından Memnuniyet Düzeylerinin Kariyer Hedeflerine Etkisi, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 91-113.
- Haynie, J. J., Flynn, C. B. and Mauldin, S. (2017). Proactive Personality, Core Self-Evaluations, and Engagement: The Role of Negative Emotions, *Management Decision*, 55(2), 450-463.
- Jiang, Z. (2017). Proactive Personality and Career Adaptability: The Role of Thriving at Work, *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. and Kluger A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A. and Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. and Thoresen C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure, *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A and Locke E. A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment, *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.
- Judge, T. A. and Hurst, C. (2007). Capitalizing on One's Advantages: Role of Core Self-Evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1212-1227.
- Judge, T. A. (2009). Core Self-Evaluations and Work Success, *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 58-62.



- Judge, T., Locke, E. and Durham, C. (1997). The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach, *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Kaiser, H. F. (1974). An Index of Factorial Simplicity, *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Kale, E. (2019). Proaktif Kişilik ve Kontrol Odağının, Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi, *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A. and Piccolo, R. F. (2008). Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model, *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 204–224.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A. and Scott, B. A. (2009). The Role of Core Self-Evaluations in the Coping Process, *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195.
- Kırlioğlu, M. (2019). Güçler Temelli Yaklaşım ve Güçlendirme: Kolektif Kimlik, Bilgi-Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık, Harekete Geçme, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 2248-2277.
- Korkmaz, F. ve Yener, S. (2019). Temel Benlik Değerlendirmesi ile Güç İzlenim Algısı Arasındaki İlişkide Duygu Düzenlemenin Aracılık Etkisi, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 651-671.
- Locke, E.A., McClear, K. and Knight, D. (1996). Self-Esteem and Work, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- McEvoy, G. M. and Cascio, W. F. (1989). Cumulative Evidence of the Relationship Between Employee Age and Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 11-17.
- Nabi, G. R. (1999). An Investigation into the Differential Profile of Predictors of Objective and Subjective Career Success, *Career Development International*, 4(4), 212-225.
- Ng, T. W. H. and Feldman, D. C. (2014). Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review, *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169-179.
- Parker, B. and Chusmir, L. H. (1992). A Comparison of Men and Women Managers' and Nonmanagers' Perceptions of Success, *Human Resource Development Quarterly*, 3, 73–84.
- Parker, S. K., Williams, H. and Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work, *Journal of Applied Psychology*, 91, 636-652.
- Parker, S. K. and Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors, *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Podsakoff, P. M. and Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal Of Management*, 12(4), 531-544.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y. and Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies, *Journal Of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Rauch, A. and Frese, M. (2007). Let's Put the Person Back into Entrepreneurship Research: A Meta-Analysis on the Relationship Between Business Owners' Personality Traits, Business Creation, and Success, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 353-385.
- Samancı, S. ve Basım, H. (2018). Kendilik Değerlendirmeleri ve İş Yükü Fazlalığının Mesleki Haz Üzerine Etkisi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 169-184.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. and Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success, *Journal of Applied Psychology*, 84 (3), 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. and Crant, J. M. (2001). What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success, *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J. and Stanton, G. C. (1976). Self-Concept: Validation of Construct Interpretations, *Review of Educational Research*, 46(3), 407-441.

- Shavelson, R. J. and Bolus, R. (1982). Self-Concept: The Interplay of Theory and Methods, *Journal of Educational Psychology*, 74(1), 3-17.
- Simons, R., Goddard, R. and Patton, W. (2000). Measuring Vocational Interests: A Call for Multi-Sample Norms. *Career Development International*, 5(7), 351-360.
- Simsek, Z., Heavey, C. and Veiga, J. F. (2010). The Impact of Ceo Core Self-Evaluation on the Firm's Entrepreneurial Orientation, *Strategic Management Journal*, 31, 110-119.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models, *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control, *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497.
- Stead, G. B. (2004). Culture and Career Psychology: A Social Constructionist Perspective, *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 389-406.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020), İstatistik Veri Portalı, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> (erişim tarihi: 04.08.2021)
- Uzunbacak, H. H., Zengin, S. ve Çelik Y. (2019). Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinde Kariyer Bağlılığının Rolü, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 629-642.
- Wallace, J. E. (2001). The Benefits of Mentoring for Female Lawyers, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 366-391.
- Yang, F. and Chau, R. (2016). Proactive Personality and Career Success, *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 467-482.