

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİNİN PROAKTİF
ÇALIŞMA DAVRANIŞINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet GENÇ

İstanbul
Mayıs-2020

**T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİNİN PROAKTİF ÇALIŞMA
DAVRANIŞINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet GENÇ

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN**

**İstanbul
Mayıs-2020**

TEZ ONAY SAYFASI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

Üye Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

Üye Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Eleştirel Düşünme Eğiliminin Proaktif Çalışma Davranışına Etkisi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Mehmet GENÇ

ÖNSÖZ

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN'e, işletme alanında dersleriyle bize vizyon katan çok değerli hocamız Prof. Dr. İsmail Hakkı BİÇER'e, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Hilal GENÇ'e ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

Mehmet GENÇ
İstanbul - 2020



ÖZET

ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİNİN PROAKTİF ÇALIŞMA DAVRANIŞINA ETKİSİ

Mehmet GENÇ

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

Mayıs - 2020, 71 Sayfa

Bu çalışmanın amacı eleştirel düşünme eğiliminin proaktif çalışma davranışına etkisinin incelenmesidir. Bu amaca destek olarak eleştirel düşünme eğilimi alt boyutları ile proaktif çalışma davranışı arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleri proaktif çalışma davranışları ve eleştirel düşünme eğilimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde görev yapan yazılım geliştiricileri oluşturmaktadır. Online olarak oluşturulan anket formu yazılım sektöründe hizmet veren 50 işletmede görev yapan yazılım geliştiriciye gönderilmiş, 174 yazılım geliştirici geri dönüş yapmıştır. Verilerin toplanmasında 1990 yılında geliştirilen “California Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği” ile Yolcu (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıların eleştirel düşünme eğilimlerinin proaktif çalışma davranışları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eleştirel düşünme eğiliminin alt boyutları ile proaktif çalışma davranışının alt boyutları arasında da anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. Buna ek olarak, yazılım geliştiricilerin proaktif çalışma davranışları ile yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Ancak medeni durum ve eğitim düzeyi ile proaktif çalışma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Düşünme, Eleştirel Düşünme Eğilimi, Proaktif Çalışma Davranışı

ABSTRACT

THE EFFECT OF CRITICAL THINKING DISPOSITION ON PROACTIVE WORKING BEHAVIOR

Mehmet GENÇ

Master, Business Administrative

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Mehmet ÇETİN

May - 2020, 71 Pages

The aim of this study is to investigate the effects of critical thinking disposition on proactive work behavior. In order to support of this aim, the relationship between the sub-dimensions of critical thinking disposition and proactive work behavior has been investigated. In addition, the relation between the demographic characteristics of the participants and the proactive work behaviors and critical thinking disposition were examined. Software developers working in Istanbul constitute the universe of the research. The online questionnaire form was sent to the software developers working in 50 companies operating in the software industry, and 174 software developers provided usable responses. The "California Critical Thinking Tendency Scale" developed in 1990 and the "Proactive Work Behavior Scale" adapted to Turkish by Yolcu (2017) were used to collect data. Participants' critical thinking dispositions significantly affected their proactive work behaviors. In addition, significant and positive relationships were found between sub-dimensions of critical thinking disposition and sub-dimensions of proactive work behavior. Significant, positive and weak relationships were found between software developers' proactive work behaviors and age, gender, and tenure. However, there was no significant relationship between marital status and education level and proactive work behavior.

Key Words: Thinking, Critical Thinking Disposition, Proactive Working Behavior.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	1
1.3. Araştırmanın Önemi	1
1.4. Sınırlılıklar	1
İKİNCİ BÖLÜM	
ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİ	2
2.1. Düşünme	3
2.1.1. Düşünme Nedir?	3
2.1.2. Düşünme Becerileri.....	5
2.2. Eleştirel Düşünme	5
2.3. Eleştirel Düşünme Eğilimi	7
2.3.1. Eleştirel Düşünme Eğiliminin Boyutları	8
2.3.1.1. Doğruyu Arama	8
2.3.1.2. Açık Fikirlilik	8
2.3.1.3. Analitiklik	8
2.3.1.4. SistematiKlik	9
2.3.1.5. Kendine Güven.....	9
2.3.1.6. Meraklılık	9

2.4. Eleştirel Düşünmeyi Etkileyen Faktörler.....	10
2.4.1. Kalıtımsal Faktörler	10
2.4.2. Çevresel Faktörler	10
2.5. Eleştirel Düşünme ile İlgili Çalışmalar.....	11

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROAKTİF ÇALIŞMA DAVRANIŞI12

3.1. Proaktivite	13
3.2. Proaktif Davranış.....	14
3.3. Proaktif Çalışma Davranışının Boyutları.....	15
3.3.1. Sorumluluk Alma	15
3.3.2. Dile Getirme	16
3.3.3. Bireysel Yenilikçilik.....	16
3.3.4. Problem Önleme	17
3.4. Proaktif Çalışma Davranışı Öğeleri.....	17
3.4.1. Proaktif Kişilik.....	17
3.4.2. Kişisel İnisiyatif.....	17
3.4.3. Rol Genişlemeli Öz Etkililik	18
3.4.4. Sorumluluk Alma.....	19
3.5. Proaktif Davranışta Bireysel Faktörler	19
3.5.1. Olumlu Ruh Hali	19
3.5.2. Bilgi ve Yetenekler	19
3.5.3. Özyeterlik	19
3.5.4. Özgüven.....	19
3.6. Proaktif Çalışma Davranışı ile İlgili Çalışmalar	20
3.7. Eleştirel Düşünme Eğilimi ve Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi	21

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM23

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	23
4.2. Evren ve Örneklem.....	24
4.3. Veri Toplama Araçları.....	24
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu	24
4.3.2. Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği	24
4.3.3. Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği	25

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI	26
5.1. Demografik Bilgiler	26
5.2. Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği'ne Ait Faktör Analizi.....	28
5.3. Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği'ne Ait Faktör Analizi	32
5.4. Betimsel İstatistikler	34
5.5. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	35
5.5.1. Katılımcıların Eleştirel Düşünme Eğilimlerinin Proaktif Çalışma Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi	35
5.5.2. Tüm Alt Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	44
5.5.3. Demografik Özellikler ile Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	46

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	47
KAYNAKÇA.....	51
EK.....	62
ÖZGEÇMİŞ	71

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2. 1: Eleştirel Düşünmenin Bileşenleri	6
Tablo 5. 1: Katılımcıların Yaş Bilgileri	26
Tablo 5. 2: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı.....	26
Tablo 5. 3: Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı.....	27
Tablo 5. 4: Katılımcıların Eğitim Düzeyi	27
Tablo 5. 5: Katılımcıların Mesleki Kıdemi	27
Tablo 5. 6: KMO ve Barlett Testi Sonuçları	28
Tablo 5. 7: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Meraklılık Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	29
Tablo 5. 8: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Kendine Güven Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	30
Tablo 5. 9: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Açık Fikirlik Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	30
Tablo 5. 10: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Sistematiçlik Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	31
Tablo 5. 11: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Analitiklik Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	32
Tablo 5. 12: Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeğinin Regresyon Katsayıları	33
Tablo 5. 13: Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	34
Tablo 5. 14: Betimsel İstatistikler.....	34
Tablo 5. 15: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Proaktif Çalışma Davranışına Olan Etkisinin İncelenmesi.....	35
Tablo 5. 16: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Proaktif Çalışma Davranışına Olan Etkisinde Varyans Analizi.....	36
Tablo 5. 17: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Proaktif Çalışma Davranışına Olan Etkisinde Parametre Tahmini	36
Tablo 5. 18: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Dile Getirme Alt Boyutuna Etkisi	37
Tablo 5. 19: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Dile Getirme Alt Boyutuna Etkisinde Varyans Analizi.....	37
Tablo 5. 20: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Dile Getirme Alt Boyutuna Etkisinde Parametre Tahmini	38
Tablo 5. 21: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Sorumluluk Alma Alt Boyutuna Etkisi	39
Tablo 5. 22: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Sorumluluk Alma Alt Boyutuna Etkisinde Varyans Analizi Tablosu	39
Tablo 5. 23: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Sorumluluk Alma Alt Boyutuna Etkisinde Parametre Tahmini	40
Tablo 5. 24: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutuna Etkisi	40

Tablo 5. 25: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutuna Etkisi Varyans Analizi Tablosu	41
Tablo 5. 26: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutuna Etkisinde Parametre Tahmini	42
Tablo 5. 27: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Problem Önleme Alt Boyutuna Etkisi	42
Tablo 5. 28: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Problem Önleme Alt Boyutuna Etkisinde Varyans Analizi	43
Tablo 5. 29: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Problem Önleme Alt Boyutuna Etkisinde Parametre Tahmini	43
Tablo 5. 30: Alt Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları	45
Tablo 5. 31: Demografik Özellikler ile Proaktif Çalışma Davranışı ve Eleştirel Düşünme Eğilimi Arasındaki İlişki	46



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: İşletmelerde Proaktifliğe Bütünsel Bir Bakış	14
Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli	23



KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
Akt.	: Aktaran
Anova	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
CCTDI	: Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
EDE	: Eleştirel Düşünme Eğilimi
f	: Frekans
Max.	: Maksimum
Min.	: Minimum
PÇD	: Proaktif Çalışma Davranışı
PÇDÖ	: Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği
Ort.	: Ortalama
APA	: American Psychological Association (Amerikan Psikoloji Derneği)
RGÖE	: Rol Genişlemeli Öz Etkililik
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
S.s	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: ve diğerleri
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem

Günümüz işletmelerinde, özellikle bilgi işlem alanında faaliyet gösteren organizasyonlarda sadece iş tanımında verilen görevleri yerine getirmek yeterli olmamakta ve proaktif davranış bir gereklilik olarak önem kazanmaktadır. Özellikle bilgi teknolojileri alanındaki çalışanlarından yaratıcı olmaları ve eleştirel düşünceleri beklenmektedir bu da proaktif davranışın öncüllerinin belirlenmesini değerli hale getirmektedir. Çalışmanın ana araştırma sorusu “İstanbul’da görev yapan yazılım geliştiricilerin eleştirel düşünme eğilimleri proaktif çalışma davranışlarını etkilemekte midir?” şeklindedir. Bu ana probleme destek olarak iki değişken alt boyutları arasındaki ilişkilerin niteliği tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu iki değişkenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

1.2. Amaç

Araştırmanın amacı, İstanbul ilinde görev yapan yazılım geliştiricilerinin eleştirel düşünme eğilimlerinin proaktif çalışma davranışlarına etkisini incelemektir. Yazılım geliştiricilerinin eleştirel düşünme eğilimleri ve proaktif çalışma davranışları seviyelerinin tespit edilmesi de amaçlanmaktadır. Bunun yanında yazılım geliştiricilerin eleştirel düşünme eğilimlerinin ve proaktif çalışma davranışlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmeye çalışılmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma konusuna literatürde rastlanmamıştır. Bu açıdan çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre ortaya çıkan bilgiler ışığında uygulamacılar ve liderler için yazılım geliştiricilerin eleştirel düşünme eğilimleri ve proaktif çalışma davranışları konularında pozitif yönde yönlendirilmeleri konusunda kullanışlı öneriler sunulması amaçlanmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırmanın örneklemi İstanbul İli sınırları içinde görev yapan yazılım geliştiricilerinden oluşmaktadır. Bu amaçla 50 işletmede çalışan yazılımcıya online ortamda oluşturulmuş anket formu gönderilmiş ancak zaman ve parasal maliyetlerden dolayı 174 katılımcıya ulaşılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİ

Eleştirel düşünme, rekabetin çeşitli sebeplerle kızıştığı sektörlerde işletme yöneticileri için stratejik bir konumda bulunmaktadır. Değişimin hızlandığı günümüzde gelecekle ilgili belirsizlikler artmaktadır. Şirketlerle ilgili alınan yanlış kararların sonucu çok ağır olabilmektedir. Bu yüzden eleştirel düşünme, vizyoner lider ve yöneticiler tarafından kurum kültürü haline dönüştürülmesi gerekmektedir. Eleştirel düşünme, şirketlerin üst yönetimlerinden en alt kademelerine kadar paylaşılan ortak bir kültür haline geldiğinde alınan kararların daha tutarlı, işletme verimliliğinin daha yüksek, hedeflere ulaşmanın daha kolay olabileceği ve kurumsal boyutta daha birçok faydalar sağlanabileceği düşünülmektedir.

Şirketlerde karşılaşılan sorunların kaynağı bazen bir sorunun tespit edildiği yerde değil, çok daha derinlerde olabilmektedir. Eleştirel düşünme yeteneğine sahip olan çalışanlar şirketlerde karşılaştıkları sorunlara sıradan ya da kısa vadeli çözümler aramak yerine sorgulayıcı bir yaklaşımla sorunların asıl kaynağını tespit etmeye çalışırlar. Böylece kökten çözümler geliştirebilirler.

Eleştirel düşünme, bir görevi yerine getirirken o zamana kadar yapılagelen şekliyle yapmak değil, daha iyisinin nasıl yapılacağıyla ilgili sorgulayıcı bir anlayışa sahip olmaktır. Bu ise basit / sıradan düşünmeyle olabilecek bir durum değildir.

Düşünme konusunda kendine değer katmamış bir birey için zihinsel olarak gerçekleştirebileceği en önemli temel aktivite ezber yapmasıdır (Özden, 2014: 138). Bu ise yapay zekâ teknolojileri, robotik, büyük veri ve analiz alanlarında meydana gelen gelişmeler, düşünen ve yorumlayan makineler göz önünde bulundurulduğunda işletmelerin rekabet etme yeteneği konusunda ciddi tehditler oluşturması beklenen bir durumdur.

Buradan anlaşılıyor ki, etkin bir rekabet için çalışanların en temel zihinsel işlev olan ezbercilikten (Özden, 2014: 138) daha ötede, "temel işlemler, problem çözme, karar verme, eleştirel ve yaratıcı düşünme" gibi düşünme becerilerini kazanması gerekmektedir (Presseisen, 1984).

Kişilerin “ne” düşündüklerinden daha ziyade “nasıl” düşündüklerini bilmek ve bunu kişilere öğretmek öne çıkan görüşlerdendir. Bu farkındalık, başka bir düşünme çeşidi olan “eleştirel düşünme” yi ortaya çıkarmıştır (Kazancı, 1989).

Bu bölümde öncelikle düşünme kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Düşünmenin aslında ne demek olduğu ve düşünme becerileri kısaca anlatılmıştır. Daha sonra eleştirel düşünme, eğilimi, boyutları, eleştirel düşünmeyi etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur.

2.1. Düşünme

2.1.1. Düşünme Nedir?

Türk Dil Kurumu (TDK, 2011: 743) sözlüğünde düşünmek; “aklından geçirmek, göz önüne getirmek, bir sonuca varmak amacıyla bilgileri incelemek, karşılaştırmak ve aradaki ilgilerden yararlanarak düşünce üretmek, zihinsel yetiler oluşturmak, muhakeme etmek, zihniyle arayıp bulmak, bir şeye karşı ilgili ve titiz davranmak, akıl etmek, tasarlamak, kaygılanmak ve farz etmek” şeklinde tanımlanmıştır. Düşünme, bireyin rahatsız hissetmesine sebep olan iç ve dış etmenlerin, fiziksel ve psikolojik dengesinde bozulmaya neden olayların değiştirilmesinde bilinçli başvuru olan zihinsel faaliyetlerin tümüdür (Kazancı, 1989: 12).

Düşünme insanlığın yıllardır dikkatini çeken bir kavram olmuştur ancak üzerinde pek çok tanım yapılmış olduğu halde bir fikir birliği olmamıştır. Düşünme, uzun zaman mantık bilgisi olarak açıklanmış, farklı etmenlerle düşünmenin ilişkisi yirminci yüzyıla kadar gereken ilgiyi görmemiştir. Yirminci yüzyıla gelindiğinde düşünmenin, davranışçı kuramcılar tarafından öğrenme olayının sonucu ya da ürünü olduğu, bilişsel kuramcılar ise öğrenme gibi bir iç süreç olduğunu ileri sürerek konuyu farklı boyutlarıyla ele almışlardır. (Kazancı, 1989: 12)

Düşünme canlılardan yalnızca insanda olan özelliklerden birisidir. İnsan için önemli bir yeti olan düşünme, insanların daha etkili ve rahat yaşam sürmelerine, problemlerle karşılaştıklarında uygulanabilir ve en uygun çözüm yolları bulmasına, bireysel ve toplumsal gelişmelerine yardımcı bir unsurdur. İnsanlar, hayatı anlamlandırmak, yaşamlarının amacını bulmak, bulduğu amaçlar için hedefler ortaya koymak ve doğru kararlar vermek için düşünme yetilerini kullanırlar (Chaffee, 1994).

İnsandaki bilişsel gücün kaynağı beyin olduğu için bilişsel güce her insan doğuştan itibaren sahip olur. Bilişsel girdileri, duyu organlarının merkezi olan insan beyni alır.

Bir başka deyişle insanın çevresini algılaması beyindedir. Düşünme, herhangi bir sorunu, uzun yahut kısa süreli bellekteki algıları çözüm üretmek için kullanmaktır. Bunun yanı sıra konuları inceleme, karar verme, olay veya nesnelere arasında bulunan ilişkilerden sonuca ulaşabilme, elde ettiği bilgileri kavrama, karşılaştırma, birleştirme ve ayırma da düşünmenin içeriğinde oluşan unsurlardır (Başaran, 1997: 94-95).

Düşünmeyi bireysel ve kültürel bağlamda özellikle psikoloji, felsefe ve sosyoloji alanları farklı bakış açılarıyla ele almışlardır. Düşünmenin geliştirilmesini psikoloji, bilgi kuramları ve zihin açısını felsefe irdelemektedir. Sosyoloji ise toplumsal açıdan eğitimsel uygulamalar, okulun yapı ve işlevleri açısından ilgilendirir (Moseley vd., 2005: 9).

Düşünme konusunda yapılan çalışmalar, tanımları iki ana eğilim etrafında topladığı söylenebilir. Düşüncenin bir ürün yahut sonuç olduğunu tanımlayan birinci eğilimdeki çalışmalar, düşüncenin süreç olduğunu ise tanımlayan ikinci eğilimdeki çalışmalardır. Birinci eğilimdekilerin önemle üzerinde durduğu düşünmenin ürün olduğu, sonuçlar elde etme ve istenen sonuca ulaşmak için gerekenin ise uyarıcıların nasıl düzenlenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. İkinci eğilimdeki düşünmeyi bir süreç olduğunu görenler, düşünmenin bileşenleri, yapısı, işleyişi (düşünmenin kendi süreciyle ve bu sürecin yetkinleştirilmesi) üzerinde çalışma yapmışlardır (Doğan, 2007: 167)

Düşünme sürecinin üç boyutu;

- Girdi boyutu: Düşünme için ilk şart olarak bilgi edinmek yani öğrenmektir.
- İşlem boyutu: Yeni bir durum için bilgiyi amacına uygun ve bilinçli bir şekilde kullanmaktır.
- Çıktı boyutu: Yeni bilgi oluşturma (anlama, ilke-kavramlara ulaşma vb.) ya da davranış gösterilmesi gereken (karar vermek, sorun çözmek, alıştırmaya yapmak vb.) durumları içerir (Sağlam, 2002: 4) Kısaca öğrenme, bilinçli kullanma ve yeni bir bilgi yahut davranış gösterme olmak üzere üç boyutta düşünme gerçekleşir.

Bizim için hangi bilginin önemli yani amacımıza en uygun olan bilgiye karar verirken; kendi görüşümüze destek olabilecek hangi bilgiyi kanıt olarak kullanabiliriz, varsayılan düşünceleri desteklemek veya çürütmek için kullanılacak bilgileri karşılaştırmada bize düşünme yardım edecektir. Ayrıca, bilgilerin “hangisi öğrenmeye daha değer? Öğrenilmesi nasıl gerçekleşir? Kullanımında doğru olan yollar hangisi?

İhtiyacı karşılayacak olanına nasıl ulaşılır? Ulaşılan bilgiden anlamlı bir bütün oluşturabilmek için nasıl bir araya getirilir?” sorularına cevap bulabilmek için gerekli olan beceri düşünmedir (Gülveren, 2007: 23).

2.1.2. Düşünme Becerileri

Presseisen (1984), düşünme becerilerini aşamalı bir şekilde; temel işlemleri yapabilme, problem çözebilme, karar verme, eleştirel ve yaratıcı düşünme olarak ele almaktadır. Neden sonuç bağlamını belirleme, benzerlikleri belirleme, ilgileri belirleme, sınıflandırma ve vasıfları belirlemeyi temel işlemlerde ele alınır. Problem çözebilme becerileri karşılaşılan bir zorluğun üstesinden gelinmesi, zorlukla alakası bulunanları birleştirmeyi, zorluğa ait toplanması gerekli olan veriye karar vermeyi, çözüm bulmayı, bulunan çözümleri denemeyi içerir. Karar verme becerileri kısaca, konuyla alakalı bilgileri bir araya getirme, seçenekleri karşılaştırma, ihtiyaç duyulan bilgiyi belirleme ve en sonunda seçeneklerin içinden daha uygun olanı belirlemektir. Eleştirel düşünme ise, ifadeleri analiz etme, dışa vurulmamış düşüncelerin ayırdına varma, düşüncelerin ifade edilişlerindeki farkları arama becerileridir. Yaratıcı düşünme becerileri kısaca; mantık ve sezgiye dayanan düşünmenin temel yönlerini kullanarak orijinal, estetik bir eser üretme olarak özetlenebilir (Seferoğlu ve Akbıyık, 2006: 193-194).

Düşünme becerileriyle ilgili kavramlar bazı ortak noktaları öne çıkarmaktadır. Bunlar problem çözme ve karar vermede yoğunlaşır. Problem çözme ve karar verme süreçlerinde bilgiyi işleyerek karşılaşılan bir probleme çözüm üretme veya bir ürün geliştirme becerisi ortaya çıkmaktadır (Seferoğlu ve Akbıyık, 2006: 194). Günümüz işletmelerinde problem çözmeye ve karar vermeye yönelik bu beceriler farklı alternatif yolları keşfetmeyi ya da ortaya inovatif ürünlerin çıkmasını sağlayabilmektedir.

İşletmelerde karşılaşılan problemlere alternatif çözüm yolları bulmak ya da süreç içerisinde ortaya çıkabilecek potansiyel sorunları önceden fark edip gerekli tedbirleri almak bir düşünme becerisi olan eleştirel düşünme yeteneğiyle sağlanmaktadır.

2.2. Eleştirel Düşünme

Eleştirel düşünme ile düşünme arasındaki en önemli fark, normal düşünmenin plansız bir şekilde yapılmasıdır. Eleştirel düşünen kişi düşünme işini bir amaç için yapar. Planlıdır ve rastgele değildir (Yağcı, 2008).

“Eleştirel düşünme” ile “eleştiri” kavramı toplumda yanlış bir algıyla farklı anlamlarda kullanılabilir. “Eleştiri” kavramı genelde bir kişiye ya da bir duruma yöneltilen ve olumsuz veya yargılayıcı / tenkit olarak kullanılmaktadır (Demirel, 2011: 135). Ancak eleştirel düşünme karşı tarafın yanlışlarını ya da kusurlarını aramak değildir.

Facione (1998: 5)’ye göre eleştirel düşünme “çözümleme, yorum yapma, öz düzenleme, çıkarımda bulunma, açıklama ve değerlendirme” bileşenlerinden oluşmaktadır. Ayrıca bir konunun farklı açıları görebilme, kendi düşüncelerini çürütse bile yeni kanıtları kabullenme, taraf olmadan akıl yürütebilme, karşı taraftan iddialarını kanıtlarla desteklemesini isteme, çıkarımlarda bulunurken mevcut gerçeklere dayanma vb. beceriler eleştirel düşünebilen kişilerin özellikleridir (Willingham, 2007). Amerikan Psikoloji Derneği’nin (APA, 1990) Delphi Raporu eleştirel düşünmeyi “yorum, analiz, değerlendirme ve çıkarım yapmanın yanında delillerin, kavramların, yöntemlerin, kriterlerin ve bağlamların açıklanmasıyla bir amaç doğrultusunda yargıda bulunma ve karar verme” olarak açıklamaktadır (Facione, 1998).

McKnown (1997: 6), literatürde yapılan tanımlara dayanarak eleştirel düşünmenin Tablo 2.1’deki gibi iki bileşeni olduğunu savunmuştur.

Tablo 2. 1: Eleştirel Düşünmenin Bileşenleri

Muhakemeyi Değerlendirme	“Uygun anlam çıkarmayı, iddiaları, tartışmaları ve nedenleri değerlendirmeyi kapsayan beceri ve eğilim.”
Eleştirel Düşünme Çabası	“Eleştirel düşünme becerilerini uygulama eğilimi. Örneğin; mizaç, davranışlar, alışkanlıklar ve kişisel özellikler vs.”

Raths (1966, Akt; Pithers ve Soden, 2000), eleştirel düşünmenin öğretimine sekiz davranışın engel olabileceğini savunmaktadır: “düşünmeden tepki vermek, her basamakta yardıma ihtiyaç duymak, neden-sonuç ilişkisi kuramamak, algılama güçlüğü yaşamak, dogmatik olmak, esnek olmamak ve dar kurallar çerçevesinde hareket etmek, güvenli olmamak, düşünmeyi zaman kaybı olarak görmek“. Ayrıca bu davranışlar işletmelerde çalışanlar arasında ya da yönetim ve çalışanlar arasında iletişim bozukluklarına, çalışanların kendilerini işle ilgili yeterli düzeyde geliştiremeyip değişimin arkasında kalmalarına, kaliteli ekiplerin kurulamamasına, çalışanların geçimsizliğine, işle ilgili hataların yapılmasına ve daha birçok soruna sebep olabilir.

Gürkaynak vd. (2008: 2)'e göre kişiler eleştirel düşünmeyi amaçlı olarak ve kendi kontrolleri altında yaparlar. Ayrıca başkaları tarafından teşvik edilmeye gerek duymazlar (Halpern, 1999). Eleştirel düşünmede alışıldık olan ve kalıpların tekrarlanması engellenir. Ön yargılar, varsayımlar ve sunulan bilgiler sorgulanır. Farklı bakış açılarıyla sonuçlar tartışılır. Fikirler analiz edilerek karşılaştırmalar yapılır Gürkaynak vd. (2008: 2). Bu bakımdan eleştirel düşünme temel olarak proaktif bir yapıya sahiptir.

Eleştirel düşünme yeteneğine sahip birey bilgi ve tecrübelerini bilinçli bir şekilde yorumlayarak değerlendirir (Mertes, 1991: 24). Örneğin Craver (1999: 3)' e göre eleştirel düşünmeyi öğrenmiş olan öğrencilerin üstlendikleri görevlerde ya da karşılarına çıkan sorunlarda öğretmenlerinden bağımsız bir şekilde bu süreci yönetebilirler. Delphi Raporu'na göre ideal eleştirel düşünürün özellikleri şu şekildedir (Facione, 1998): “Meraklı, bilgili, aklına ve mantığına güvenen, sorgulayıcı, açık fikirli, alternatif düşüncelere açık, adil değerlendirebilen, kendi ön yargılarına karşı dürüst, sağduyulu, düşüncelerini sorgulayabilen, seçim yaparken mantıklı, kararlı”. Eleştirel düşünme bu özellikleri bakımından kavramsal olarak proaktif davranışın özü ile benzerlik göstermektedir.

2.3. Eleştirel Düşünme Eğilimi

TDK sözlüğünde beceri; “kişinin yatkınlık ve öğrenime bağlı olarak bir işi başarma ve bir işlemi amaca uygun olarak sonuçlandırma yeteneği”, eğilim ise “bir şeyi sevmeye, istemeye veya yapmaya içten yönelme” olarak tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr). Tishman vd. (1993)'ne göre eğilim davranışlara ve becerileri kullanmaya rehberlik eder. Düşünme eğilimleri bireyin düşünme ile ilgili istekliliğidir (Siegel, 1999).

Bir müzik aleti “çalabilmek” ile “çalmak” arasında fark vardır. Birincisi yetenek ile ilgili iken ikincisi bir müzik aletini çalmaya eğilimli olmayı ya da sevip sevmemeyi yani yetenekten ziyade eğilimi, tutumu ifade eder (Tishman, vd., 1993). Yani bir çalışan eleştirel düşünme konusunda yetenekli olabilir ancak böyle bir eğilime, tutuma sahip olmayabilir. Örneğin işletmede bir çalışanın eleştirel düşünme yeteneği fark edildiğinde bundan sağlanacak faydaları çalışana bildirmek, çalışana bu yeteneği uygulama konusunda bir eğilim kazandırılabilir.

Eleştirel düşünme araştırmacılar tarafından bir beceri olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu becerinin başarılı bir şekilde kullanılmasından daha fazlasıdır. Yani kişi eleştirel

düşünme becerilerine sahipse bile bu becerileri doğru bir şekilde kullanmıyor olabilir. (Facione, 1998; Halpern, 1999). Farkında olsunlar ya da olmasınlar kişiler becerileri tarafından yönlendirildikleri kadar tutumları ve eğilimleri tarafından da yönlendirilebilirler (Özdemir, 2005). Yani kişiler eleştirel düşünebilmesi için bu becerilerin kazandırılmasının yanında bu konuda eğilimli de olmaları gerekir.

2.3.1. Eleştirel Düşünme Eğiliminin Boyutları

Eleştirel düşünme eğiliminin boyutları 1990 yılında APA (American Psychological Association) tarafından düzenlenen Delphi Projesi'nin bir sonucu olarak oluşturulmuştur. Ardından Kökdemir (2003) doktora tez çalışmasında Türkçeye uyarlamasını yaparak altı boyut ortaya koymuştur. Buna göre bu boyutlar şu şekildedir: Doğruyu arama, açık fikirlilik, analitiklik, sistematiklik, kendine güven ve meraklılık.

2.3.1.1. Doğruyu Arama

Kısaca bir konuda birbirinin alternatifi olan ya da birbirlerinden farklı olan düşünceleri değerlendirme eğilimi şeklinde tanımlanabilir (Kökdemir, 2003: 67). Örneğin birey belli bir otoriteye doğruyu her zaman biliyormuş gibi bir değer atfederse eleştirel düşünmenin gereği olarak düşünce farklılıklarını dile getirmekten kendini alıkoyabilir (Ormrod, 2018). Böylece birey sorgulayıcı bakış açısını kaybederek doğruya ulaşma yollarını kapatabilir. Bu kavram işletmelerde şu şekilde ortaya çıkabilir. Örneğin çalışanın amirinin ya da kurumunun verdikleri ile yetinmeyip görünenin altında yatabilecek olası problemlere odaklanması, onun problem çözme ve tespit etme yönündeki becerilerini ve davranışlarını geliştirecektir.

2.3.1.2. Açık Fikirlilik

Kişinin kendi fikirlerinin yanında başka öneri ve görüşleri de dikkate almasıdır. Dolayısıyla bir insanın kendi düşüncesinden farklı görüşlere gösterdiği hoşgörüyü, başkalarının duygu ve düşüncelerine karşı saygıyı ve kendi fikirlerindeki olası yanlışları kabullenme eğilimini kapsamaktadır (Kökdemir, 2003: 67; Demirhan İşcan, 2014: 1209).

2.3.1.3. Analitiklik

Olası sorunlara karşı dikkatli ve tedbirli olma, karşılaşılan zor durumlarda çözüm odaklı bir akıl yürütme eğilimidir (Kökdemir, 2003: 67). Analitik düşünceye sahip

birey olayları analiz ederek anlamaya ve bütünü tüm yönleriyle görmeye çalışır (Sebetci ve Aksu, 2014: 67-68). Yani bir sorunu parçalarına bölüp, bu parçalara çözüm geliştirerek ana sorunu çözmeye çalışır (Umay ve Arıo1, 2011: 28).

2.3.1.4. Sistematiiklik

Belirli yöntem ve metotlar doğrultusunda rast gele akıl yürütme şeklinde değil; dikkatli, planlı ve bilgi temelli karara varma eğilimidir ((Kökdemir, 2003: 68). Sistemli düşünmede bir amaç vardır. Düşünme işi bilinçli yapılır. Bilinenden yola çıkılarak mantıklı işlemlerle bilinmeyene ulaşılır. İnsan zihni başıboş kaldığında rastgele düşüncelerle dolar. Bu durumdan akıllı disipline ederek kurtulunur (Güneş, 2012: 133). Bu da sistematik düşünmeyle sağlanır.

2.3.1.5. Kendine Güven

Kendine güven, kişinin kendisiyle ilgili iyi, pozitif duygular geliştirmesi sonucunda kendini iyi hissetmesidir. Böylece kendisiyle ve çevresindeki kişilerle barışık olur (Akagündüz, 2006). Kendine güven, bireyin davranışlarını, becerilerini, fiziksel özelliklerini ve zihinsel süreçlerini kısacası kendisiyle ilgili değerlendirmelerini kapsar (Demir, 2002: 80, Kökdemir, 2003: 68). Kişinin çocukluk döneminde şekillenmeye başlar ama sonraki dönemlerde değişebilir (Yöndem, 2006: 104-105). Eğer birey kendine güven duyuyorsa kendini ve sınırlarını kabul eder ve iç sesine kulak verir (Asunakutlu, 2002: 2). İşletmede kendine güven duygusu olan çalışan daha rahat bir şekilde sorgulama yapabilir. Yanlış yapma korkusu olmadığı için kararlarını daha kolay alabilir. Çalışanların işletmede kendilerine güven duygusunun azalmasının farklı sebepleri olabilir. Örneğin işle ilgili bir yetersizlik varsa, diğer çalışanlar ya da yönetici tarafından yargılanmaktan korkuyorsa, işletmenin çalışanla ilgili beklentileri yüksek tutuyorsa kişi işyerinde kendine güvenini kaybedebilir.

2.3.1.6. Meraklılık

Meraklılık menfi bir beklenti içine girmeden kişinin yeni bilgiler öğrenme veya yeni deneyimler kazanma eğilimi olarak ifade edilebilir (Kökdemir, 2003: 68). TDK sözlükte “bir şeyi anlamak veya öğrenmek için duyulan istek” olarak tanımlanmıştır (sozluk.gov.tr). Meraklılık yaşamın bütün evrelerinde insan davranışlarını etkilemektedir (Deringöl vd., 2010: 493). Eğitimde motivasyon aracı olarak kullanılır (Day, 1982). Öğrenme sürecinde kişinin merakı harekete geçirilirse öğrenme de kendiliğinden gerçekleşir (Demirel ve Coşkun, 2009).

2.4. Eleştirel Düşünmeyi Etkileyen Faktörler

Bireylerin eleştirel düşünmeye sahip olup olmamasında kalımsal ve çevresel faktörler etkili olmaktadır.

2.4.1. Kalımsal Faktörler

Kalıtım çevresel etkilerle kökten değiştirilemeyen özelliklerin bir kuşaktan diğerine geçmesi demektir (sozluk.gov.tr). Yani bireyin doğuştan kazandığı, anne-babadan gelen özellikler kalımsal özelliklerdir. Kazancı (1989: 7-10)'ya göre eleştirel düşünme yeteneğinin gelişmesinde zekâ çok önemlidir. Bireyin düşünce yapısının esnek olması eleştirel düşünme konusunda olumlu bir durumdur. Yani farklı görüşlere açık olabilmek eleştirel düşünmeye katkı sağlamaktadır. Ayrıca kalımsal bir faktör olarak duygusallık da eleştirel düşünmeyi etkilemektedir.

2.4.2. Çevresel Faktörler

Eleştirel düşünmeyi etkileyen çevresel faktörler başlıca aile, toplum ve okul olarak sınıflandırılabilir.

Ailelerin çocuklarına normal düzeyde hoşgörülü bir şekilde yaklaşmaları, onları desteklemeleri, bazı kısıtlamaların haricinde isteklerini yerine getirmeleri konusunda izin vermeleri gerekir. Böyle bir özgür aile ortamı çocuğun kendi benliğini tanımasını, özgüven sahibi ve yaratıcı bir birey olmasını sağlar. Bu da çocuğun eleştirel düşünme becerisini pozitif yönde geliştirir (Yavuzer, 1995).

Bireyin içinde bulunduğu toplumsal yapıda önyargılar hâkimse, birey zaman içinde bu önyargılardan olumsuz yönde etkilenerek eleştirel bakış açısının yerine önyargılı bir bakış açısına sahip olur (Dilek Eren, 2011: 55). Yani bireyin içinde bulunduğu toplum eleştirel düşünmeyi etkileyen birtakım özelliklere sahipse birey de ister istemez bu yapıdan etkilenir.

Okulda öğretmenlerin görevlerinden biri de öğrencinin öğrenmesine rehberlik ederek öğrenmeyi kolaylaştırmaktır. Öğretmenler öğrencilerinin nasıl öğrendiklerini bildikleri için onlara etkili öğretim metotları uygularlar. Eleştirel düşünmeye bağlı olarak öğrencilerin performanslarını artırmak için çeşitli öğretim stratejileri kullanırlar (Öztürk, 2004). Öğrencilerin bilgiyi direk almak yerine sorgulayıcı bir bakış açısı ile almasını sağlamak yine öğretmenlerin görevlerinden birisidir.

2.5. Eleştirel Düşünme ile İlgili Çalışmalar

Türkiye’de eleştirel düşünme ile ilgili çalışmalar daha çok eğitim ve öğretim alanında olmakla birlikte işletme alanında da kavram nadir de olsa çalışılmıştır. 2020 yılı itibari ile YÖK’ün ulusal tez merkezinde “eleştirel düşünme” anahtar kelimesiyle ilişkili 800 adet tez bulunmaktadır. Bunların içinde işletme alanında yazılan tez adedi ise sadece 4’tür. Bu 4 tezdten 1’i doktora, 3’ü ise yüksek lisans tezidir.

Eyi (2010) yüksek lisans çalışmasında sağlık, güvenlik, kamu ve eğitim sektörlerinde çalışan 296 kişinin beceri çeşitliliği, özerklik, katılımcı karar alma gibi iş özellikleri ile başarı hedef yönelimleri arasındaki ilişkide eleştirel düşünmenin ara değişken işlevini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre “karar alma iş özelliğinin başarı hedef yönelimlerinin ispatlama boyutu ile olan ilişkisinde eleştirel düşünmenin ara değişken işlevi olduğu saptanmıştır”. Ayrıca yine “katılımcı karar alma iş özelliğinin başarı hedef yönelimlerinin ustalaşma boyutu ile olan ilişkisinde eleştirel düşünmenin kısmen ara değişken rolü olduğu” bulunmuştur.

Özen (2017), “Stratejik Düşünme, Eleştirel Düşünme ve Yaratıcı Düşünmenin Karar Verme Stilllerine Etkisi” adıyla hazırladığı doktora tezinde güvenlik sektöründe görev yapan alt düzey yöneticilerin oluşturduğu örneklem grubunda stratejik, eleştirel ve yaratıcı düşünme yeteneklerinin karar verme stilleri üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Yüksek lisans tezinde karar verme ve eleştirel düşünme ilişkisini nitel araştırma kapsamında inceleyen Turan (2019), eleştirel düşünmenin bireylerin karar vermesinde önemli bir gereksinim olduğu sonucuna varmıştır. Öte yandan bu çalışmaya göre çeşitli karar verme tekniklerinin bireylerin eleştirel düşünme kalitesine katkı yapacağı savunulmuştur.

Yine Işık (2019), nicel ve nitel araştırma yöntemlerini birlikte (karma) kullanarak özel sektörde çalışan yöneticilerin ve beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme eğilimlerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre beyaz yakalı çalışanların eğitim seviyeleri, mezun oldukları bölüm, anne eğitim seviyeleri, kültürel etkinliklere katılım durumu değişkenleri ile eleştirel düşünme eğilimleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ancak beyaz yakalı çalışanlar ile yöneticiler arasında eleştirel düşünme eğilimi açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROAKTİF ÇALIŞMA DAVRANIŞI

Proaktivite kavramının temelleri sosyal öğrenme teorisine dayanmaktadır (Bandura, 1977; Bateman ve Crant, 1993). Sosyal öğrenme teorisinin etkileşimcilik yaklaşımına göre bireyler bilinçli bir şekilde çevrelerini etkileyebilmektedirler. Proaktif davranış ise bireyin organizasyonel ve kişisel etkililiğini yönetmesidir (Griffin, Neal ve Parker, 2007).

Proaktif bir şekilde davranmak bireyin bir durumu ya da kendisini değiştirmesini ve iyileştirmesini amaçlar. Bu davranış birey tarafından kendi kendine başlatılır ve birey geleceğe yönelik eylemlere odaklanır (Crant, 2000; Unsworth ve Parker, 2003).

Teknolojinin sağladığı gelişmelerle birlikte örgütler geri kalmamak için bu gelişmeleri kendilerine uyarlamak için bazı zorluklara katlanırlar. Bu zorlukların üstesinden gelmek için bireyler uyum sürecinde aktif rol oynarlar. Örgütler çalışanlardan sadece talimat ve kurallara uymalarını değil, bunun da ötesinde proaktif davranarak performanslarını iyileştirmelerini beklemektedirler (Aksoy, 2019: 30).

Örgüt içinde yöneticiler iş görenlerden, içinde buldukları rekabet şartlarından dolayı sadece kendileri için belirledikleri işi yapmalarını değil, bundan daha fazlasını beklemektedirler. Örneğin daha fazla inisiyatif almalarını (Frese vd., 1996: 37-63) veya proaktif çalışma davranışı göstermeleri gerektiğini düşünmektedirler (Crant, 2000: 435-462). Proaktif çalışma davranışı gösterebilen iş görenler başkalarından talimat beklemezler, gerektiğinde kendileri harekete geçerler, uzun vadeli düşünürler. Aynı zamanda iş yerinde değişime ortak olurlar (Yazıcı, 2018: 25).

Bazı örgütlerde iş analiz edilirken ya da tanımlanırken proaktif çalışma, iş rollerine eklenir ve proaktif çalışmanın önemi iş görenlere vurgulanır. İşe alım sürecinde de proaktif kişiliği olanlar seçilmeye çalışılır (Campbell, 2000: 53).

Zamanımızda giderek zorlaşan rekabet ortamında işletmeler hızlarını artırma, aynı zamanda piyasaları etkin şekilde takip etme mecburiyetindedir. Bu vesile ile çalışanların verilecek görevlerden daha ötede sonuçlar üretmeleri gerekmektedir. Proaktif çalışma yaklaşımı olarak ifade edilen bu durum, zorlu rekabet koşullarıyla başa çıkmada işletmeler için elzem hale gelmektedir (Yolcu, 2017: 5).

Proaktif davranışa sahip olan çalışanlar kendilerine sunulan görev tanımlarına ek olarak çalıştığı kuruma değişim getirirler, bunun da ötesinde var olan çalışma düzenini sorgulayarak iş yaparlar (Campbell, 2000).

Bazı kurumlarda iş analizi ve tanımı yapılırken proaktif çalışmanın kıymetini çalışanlara vurgulamak için bu yaklaşım, iş rollerine eklenir ve proaktif kişilik özelliklerine sahip olan bireyler işe alım sürecinde tercih edilmeye çalışılır (Campbell, 2000: 53).

Erdoğan ve Bauer (2005: 859)' e göre şirketler iş görenlerden görevlerini yerine getirirken, yapılan yanlışları düzeltmelerini, iş süreçlerini sürekli geliştirmelerini, alışılmadık ya da farklı durumlarda proaktif davranmalarını isterler.

3.1. Proaktivite

Uzun dönemli bir bakış açısına sahip olarak fırsat ve tehditleri önceden fark edip, olaylar meydana gelmeden önce, birilerinden bir şey beklemeden harekete geçmeye proaktivite denir (Frese ve Fay 2001:140; Grant ve Ashford, 2008). Bir olay olduktan sonra tepkisel davranarak cevap vermek yerine olay olmadan önce etken konumda olup onu kontrol etmeye çalışmaktır (Parker ve Collins, 2010). Bilgi sistemleri açısından ise gelecekte karşılaşılabilecek sorunları önlemek amacıyla öngörü geliştirme ve otomatik karar verme araçlarını kullanma yeteneğidir (Engel ve Etzion, 2011).

Proaktif olan bir birey işletmeyi geliştirmek için inisiyatif alır ve istediği neticeye ulaşana kadar gayretini devam ettirir (Bateman ve Crant, 1999; Yolcu, 2017: 6-7). Covey'e (2010) göre, proaktif olmak; durumlara ya da duygusal tepkilere değil, değerler ve prensipler temelinde, gerekli davranışları gösterebilmektir.

İşletmelerde proaktifliğin ilişkili olduğu konular ve sonuçları bütünsel bir biçimde şekil 3.1 de gösterilmektedir (Pitt vd., 2002: 641).

Şekil 3.1: İşletmelerde Proaktifliğe Bütünsel Bir Bakış



Kaynak: Pitt vd., 2002: 641

3.2. Proaktif Davranış

Proaktif davranış proaktiflik içeren eylemlerdir. Koşulları iyileştirmek için inisiyatif almaktır. Aslında bu da statükoya karşı çıkmaktır (Crant, 2000).

Geleceği planlamak, oluşabilecek iş fırsatlarını tahmin etmek ya da herhangi bir yöntem/teknikteki gelişimi öngörmek, örgütlerde proaktif davranmaktır (Ruch, 1993).

Bir örgüt bulunduğu zamana saplanmadan sonrasını görebilmeli, farkındalığını arttırmalıdır. İş yaşamında çalışanlardan olaylar olduktan sonra tepki vermek anlamındaki reaktif davranışı değil, problemleri ya da fırsatları öngörerek harekete geçmek anlamındaki proaktif davranış biçimini sergilemeleri beklenir. Proaktif bir şekilde davranan kurumsal sistemler yöneticilere performanslarını optimum düzeye çıkarmak ve süreci doğru yönetebilmek için erkenden öneri sunabilmektedirler (Magoutas vd., 2014).

Günümüzde örgütlerin artan rekabete karşılık verebilmesi örgütleri daha hızlı hareket etmeye ve aktif olarak çevreyi izlemeye mecbur kılmaktadır. Bu nedenle örgütün çalışanlarından beklentileri de emir komuta zincirinden çıkan sonuçlardan daha fazlası olmaktadır. Çalışanlardan yöneticilerinden talep gelmesini beklemeyecek şekilde aktif olarak hareket etmesi, başka bir ifade ile proaktif davranması giderek arzu edilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Yolcu, 2017: 5).

Bilgi Teknolojileri sektöründe yenilik, değişim diğer sektörlere göre daha hızlı olduğundan (kullanılan araçların, yazılımların, metodolojilerin sık güncellenmesi) personelin ve kurumun yeniliğe karşı proaktif davranış sergilemesi hayati önem taşır.

Bilgi Teknolojileri sektörü diğer sektörler göre soyut düşünme ağırlıklı bir sektör, dolayısıyla olası tüm problem senaryolarının önceden tahmin edilmesi daha zor olmakta, proaktif yaklaşan bir takımın varlığı (problemleri önceden tahmin eden, bunu birbirleriyle ve yöneticileriyle paylaşan) olası kötü senaryoların önüne geçmede önem taşımaktadır. Yine konuların soyut olması sebebiyle yapılacak bir işin tanımında her ayrıntıya yer vermek oldukça zor, çalışanların proaktif davranarak iş tanımında yer almayan ancak yapılmadığında sonrasında problem çıkaracak ya da eksik kalacak noktaları görmeleri oldukça önemlidir.

3.3. Proaktif Çalışma Davranışının Boyutları

Sorumluluk alma (Morrison ve Phelps, 1999), sorunlara karşı tedbir alma – sorun önleme (Frese ve Fay, 2001), bireysel yenilikçilik (Scott ve Bruce, 1994) ve dile getirme (LePine ve Van Dyne, 1998) proaktif çalışma davranışını birlikte açıklayabilen boyutlardır. Bu boyutlar, yeni iş yapma yöntemlerini geliştirme veya çalışma arkadaşlarını etkileyebilme gibi metotlarla iş yerinde değişimi tetikleyen ve kontrolü sağlayan proaktif davranışlardır (Parker ve Collins, 2010).

3.3.1. Sorumluluk Alma

Sorumluluk, kişinin bilinçli bir şekilde tercihlerinin sonuçlarına katlanmasını gerektiren bir duyarlılık yetisidir (Simson, 2016). Sorumluluk alma çalışanların iş yerinde gönüllülük esasına dayalı ekstra rol davranışdır. Değişim odaklı ve gelişmeye yöneliktir (Morrison ve Phelps, 1999:403).

Toplum içinde birlikte yaşayan bireyden çevresinin beklentileri vardır. Kişi; ailesine, iş çevresine, arkadaşlarına karşı sorumludur (Töremen, 2011). Bu nedenle kişi, davranışlarında kendi ihtiyaçlarının yanında bir de çevresinin de beklentilerini, ihtiyaçlarını gözetmelidir (Çoban, 2016).

Sorumluluk duygusu yüksek çalışanlar iş yerlerinde disiplinli ve planlı çalışırlar. Öz-disiplinleri sayesinde üzerlerine aldıkları işleri başarılı bir şekilde tamamlarlar. Böyle çalışanlar gayretlidir, normlara uyma konusunda tutarlı davranırlar, kararlarından dönmezler ve duygusal davranışlar yerine mantıklarıyla tepki verirler (Witt vd., 2002: 150).

Sorumluluk alma duygusu yüksek olan iş görenlerin örgüte bağlılığını artırmak için; farklı projelerde görev vermek, iş genişletmek, takım çalışmalarına almak, yapılması gereken işin sorumluluğunu vermek gibi bireysel sorumlulukların öne çıktığı çalışma ortamları oluşturmak faydalı olabilir (Kaya ve Selçuk, 2007: 187).

Bilgi Teknolojileri sektöründe ister yazılım geliştirme ister bilgi işlem alt yapısı kurma açısından olsun sorumluluk alma duygusu çok önemlidir. Felaket senaryoları ve yedekleme politikaları geliştirme vb. ileri dönük olası risklerle ilgili çalışmalar açısından baktığımızda bunun önemi daha anlaşılır hale gelmektedir.

3.3.2. Dile Getirme

Sorunları tartışarak çözüm için eyleme geçmek, başkalarından yardım istemek, uzlaşmak vb. gibi davranışlarla mevcut durumu düzeltmek amacıyla aktif ve yapıcı davranmaktır (Rusbelt, vd., 1988; Çirakoğlu ve Tezer, 2010: 30). Ayrıca şikâyet formu doldurma, öneri kutularını kullanma, sendikaya katılma, bir üst makama şikâyet etme, diğerlerinin dertlerini paylaşma gibi davranışlar dile getirme boyutunun özellikleridir (Farrell, 1983).

Bilgi Teknolojileri sektöründe geri bildirim; yapılması gereken çalışmaların zamanında yerine getirilmesi açısından oldukça önemlidir. Personelin tecrübe ettiği bir durumun yetkililere geri bildirim verilmesi, kişinin sorumluluk alma ve dile getirme konusunda duyarlı olduğunu gösterir.

3.3.3. Bireysel Yenilikçilik

Bireysel yenilikçilik, kişinin yeniliğe karşı istekli olması, yeni olanı benimseyerek ondan faydalanması, yeniliği geliştirmesi ya da yeniliği olumlu karşılayarak onu uygulaması olarak tanımlanabilir (Kılıçer, 2011; Yuan ve Woodman, 2010: 333). Yenilikçi ruha sahip olan birey bu hevesli tutumunu yerel düzeyde olduğu gibi evrensel düzeyde de göstermek ister (Lin ve Filieri, 2015: 159).

Yenilikçi davranan çalışan farklı yöntemler araştırarak sürekli yeni fikirler oluşturur ve bu fikirlerin uygulamaya konması için teklifte bulunur (Yuan ve Woodman, 2010: 324).

İş yerinde başarılı inovasyon uygulamaları ortaya koymak için yenilikçi iş görenlere önem verilmelidir. Çünkü böyle çalışanlar kurumsal inovasyonun kaynağıdır (Açıkgöz Ersoy ve Muter Şengül, 2008).

Yazılım projelerinde ve Bilgi Teknolojilerindeki diğer çalışmalarda inovatif olmak, projelerin sürekli güncellenen, yeni ihtiyaçlara cevap veren veya yeni özellikler sunan hale gelmesinde oldukça etkili rol oynayabilir.

3.3.4. Problem Önleme

İş çevresindeki zorluk ve engellerin tekrar ortaya çıkmasına mâni olmaktır (Parker ve Collins, 2010). Diğer bir deyişle sorunlar ortaya çıkmadan proaktif bir şekilde öngöründe bulunup şartları düzenleyerek potansiyel sorunları yok etmektir.

Problem önlemenin, bir problemin ortaya çıkmadan veya tekrarlanmadan önce giderilmesindeki kritik önemine yine Bilgi Teknolojilerinde çok fazla şahit olunmaktadır. Olası veri kayıplarının veya yüksek maliyetli donanımsal arızaların önüne geçmek bir işletmenin milyonlarca lira zarar etmesinin de önüne geçebilir.

3.4. Proaktif Çalışma Davranışı Öğeleri

Crant (2000) önceki çalışmalardan faydalanarak proaktif davranış öğelerini dörde ayırmıştır. Bu öğeler aşağıdaki gibidir:

3.4.1. Proaktif Kişilik

Proaktiflik kişiliğin bir özelliğidir ve tüm bireyler bu özelliğe sahip değildir. Bu kişilik özelliğine sahip olan bir birey çevresinden talimat beklemez, koşulları önemsemeden gerekli değişimi gerçekleştirebilir (Seibert, Kraimer ve Crant, 2001: 850).

Proaktif kişiler yedek plana ve diğerlerinden daha çok öz-disipline sahiptirler. Ayrıca sorumluluklarının farkındadırlar. Zorluklara karşı daha iyi bir netice elde etmek için durum analizi yaparak gayret gösterirler (Çelik ve Topçuoğlu, 2017: 1224).

3.4.2. Kişisel İnisiyatif

Kişisel inisiyatif, birbirini tamamlayan üç boyuta sahiptir. Bunlar; kendiliğinden başlama (self-starting), proaktiflik (proactivity) ve ısrarcılıktır (persistence). Davranışın dış baskılar, görev ya da eylem gereklilikleri olmadan meydana gelmesi kendiliğinden başlamadır. Bu açıdan inisiyatif, işletmenin çalışan için belirlediği amaçlardan ziyade çalışanın kendi amaçlarını oluşturmasıdır (Frese, Garts ve Fay, 2007). İkinci boyut olarak proaktiflik, bireyin tehditleri ve fırsatları önceden farketmesi ve bunun için harekete geçmesidir. Proaktif birey, iş çevresini geleceğin ihtiyaçları için değiştirmeye çalışır (Bateman ve Crant, 1993; Crant, 2000). İsrarcılık ise bireyin proaktif olarak belirlediği amaçlara ulaşma sürecinde karşısına çıkacak

engellerle aktif bir biçimde mücadele etmesidir. Israrcı birey, geçen zamanı önemsemeyen yeni metodlarla hedefine ulaşmaya çalışmaktadır (Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag, 1997). İnisiyatif almak; örgütsel değişimi (Rank, Pace ve Frese, 2004) ve yenilikçiliği (Hakanen, Perhoniemi ve Toppinen-Tanner, 2008) destekler ve çalışanların yaratıcı katkılarını artırır (Binnevies, Ohly ve Sonnentag, 2007).

Bireyin eylemleri toplumsal ve örgütsel amaçlara ulaşmak için çok önemlidir. İnisiyatif alma ise birey odaklı süreçlerden biridir ve günümüzde ön plana çıkmaktadır (Gündüz, Çakmak ve Korumaz, 2015: 330).

3.4.3. Rol Genişlemeli Öz Etkililik

Öz etkililik, kişinin hayatında karşılaştığı olaylar üzerinde etkili olabilmesi için, gerekli etkinlikleri başlatabilmesi ve sonuç alabilmesi ile ilgili inancıdır. Kişide öz etkililik inancı var ise bu inanç kişinin başarısını artırır (Bandura, 1994; Schwarzer ve Fuschs, 1996; Aksayan ve Gözüm, 1998). Aynı zamanda bu inanç kişinin doğru ya da yanlış davranışlarını etkilediği gibi, bir problemle karşılaşıldığında problemi çözmek için gereken çabayı belirler (Alabay, 2006).

Öz etkililiği yüksek olan kişiler, dışarıdan gelen tehditlere karşı diğer insanlara göre daha kolay başa çıkar ve daha az bunalım yaşar (Chemers, Hu ve Garcia 2001). Bu kişiler kontrol duygusuna sahiptir ve başarılı olabileceklerine olan inançları diğer insanlara göre daha yüksektir (Parker, 1998).

Rol genişlemeli öz etkililik (RGÖE) ise, kişilerin yeni iş yapma biçimlerini deneme gibi proaktif, bütünleştirici ve yeni görevleri üstlenme konusunda kendine güveni ifade eder. Bu özelliğe sahip çalışanlar, geleneksel olarak yapılagelen tekniklerin ötesinde daha proaktif bir rol üstlenme konusunda kendilerine güvenirlere. RGÖE, sadece çalışanın kendisi için belirlenmiş olan teknik bir işe (örneğin bir makineyi çalıştırma) odaklanması değildir. Bu tür görevleri yerine getirmeleri konusunda kendilerine izin verilip verilmediğini düşünmekten çok, çalışanların böyle görevleri yapabileceklerine dair algıyı vurgular (Parker, 1998: 835-836).

Örgüt içinde çalışanlara verilen eğitimler ve iş genişletmeleri çalışanların rol genişlemeli öz etkililikleri geliştirilebilir. Böylece çalışanlar kendi yeteneklerini fark ederek bunları geliştirebilirler. Bu da çalışanları proaktif çalışma davranışına itebilir.

Sonuç olarak hedefler tutturulabilir ve yeni iş rolleri daha kolay benimsenebilir (Yazıcı, 2018: 35)

3.4.4. Sorumluluk Alma

Sorumluluk almak zorunlu bir davranış şekli değildir ancak birey örgütte sorumluluk aldığı anda bu durum örgüt için olumlu sonuçlar doğurabilir ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardım edebilir (Ruder, 2003: 17).

Frese vd. (1996)' ne göre sorumluluk kişisel inisiyatifle bağlantılıdır. Ancak sorumluluk alma bir durumla, kişisel inisiyatif ise davranışlarla ilişkilidir.

3.5. Proaktif Davranışta Bireysel Faktörler

3.5.1. Olumlu Ruh Hali

Olumlu ruh hali motivasyon için gereklidir. Bunun sonucu olarak bireyler daha fazla sorumluluk alarak örgüt için daha verimli çalışmaktadırlar. Bu da onları proaktif davranışa yöneltir (Fritz ve Sonnentag, 2009; Parker vd., 2010).

3.5.2. Bilgi ve Yetenekler

Çalışanın sahip olduğu bilgi ve yetenekler proaktif davranışı etkilemektedir. Örgütlerin politika ve amaçlarının belirlenmesinde stratejik bilgi, iç ve dış çevreyle ilişkilerinin yönetilmesinde normatif bilgi, yöneticileri yönlendirebilecek düzeyde kritik bilgiye sahip olmak, proaktif davranış için önemlidir (Parker vd., 2010).

3.5.3. Özyeterlik

Özyeterlik inancı, “bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinliği organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inanç” olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1994). Özyeterliliği yüksek olan birey risk alır ve engellerle mücadele etmeye çalışır. Bireyin proaktif davranışını ortaya çıkarır (Parker vd., 2010).

3.5.4. Özgüven

İş hayatında özgüven, bireyin örgüt içindeki görevlerini yerine getirebilme yeteneğidir. Özgüveni olan bireyler daha çok inisiyatif alabilirler. Özgüveni olan çalışanların proaktif bir şekilde davranma seviyeleri yüksektir (Yi, 2009: 37).

3.6. Proaktif Çalışma Davranışı ile İlgili Çalışmalar

Çalkantılı ve belirsiz iş ortamları örgütlerde proaktif çalışma davranışını daha da önemli bir konuma getirmektedir (Kanten, 2012: 66). Bu alanda yapılan araştırmaların bazılarında proaktif davranışın iş tatmini, kariyer başarısı, işgören refahı, örgütsel performans, sosyal entegrasyon, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle pozitif ilişki içinde olduğu görülmektedir (Chiaburu vd., 2007: 2285; Grant vd., 2009: 31; De Vos vd., 2009: 773; De Stobbeleir vd., 2010: 347; Fuller vd., 2012: 1; Hashemi vd., 2012: 90).

Bu alandaki çalışmalarda kişinin iş hayatında proaktif davranış sergileyip sergilemediğini ve proaktif çalışma davranışında nelerin rolü olduğu incelemiştir. Proaktif çalışma davranışı ile ilgili yapılan çalışmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Ashford ve Cummings (1985), çalışmalarında proaktif davranışlardan biri olan geri bildirim arama davranışını incelemiştir. Bu, çalışanların işlerinde geri bildirim arama eğiliminde bulunmalarınıdır. Araştırma kamuya bağlı bir şirkette çalışan 172 kişiden oluşan örneklem üzerinde yapılmıştır. Sonuç olarak çalışanların geri bildirim arama davranışı ile rol belirsizliği ve işe katılım değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bateman ve Crant (1993) araştırmalarında proaktif davranışın duygusal yönünü ele almışlardır. Bu çalışmada proaktiflik ile ilgili bir ölçek geliştirilmiştir. Ayrıca geliştirilen bu ölçekle “Kişiliğin Beş Büyük Boyutu (açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge)” arasındaki ilişki incelenmiştir. Yine bu araştırmacıların 1999’da yaptıkları başka bir çalışmada proaktif çalışma davranışı sergileyen satış personelinin, bu davranışı daha düşük sergileyen satış personeline göre daha fazla satış yaptığı ve böylece daha fazla komisyon kazandığı; proaktif davranışta bulunan personelin diğerleri üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu; ayrıca proaktif yöneticilerin diğer çalışanlar tarafından liderlik özelliğine sahip oldukları, örgüte katkı sağladıkları ve iyi bir örgüt vatandaşı oldukları belirtilmiştir.

Parker vd. (2006), 282 çalışandan oluşan bir örneklem grubuyla yaptıkları çalışmalarında proaktif kişilik ile proaktif davranış değişkenleri arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

Ohly ve Flitz (2007), 98 yazılım geliştirme uzmanı üzerinde yaptıkları çalışmada iş motivasyonunun boyutlarından olan rol ötesi özyeterliliği ve rol yönelimi ile proaktif davranış arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Ancak iş motivasyonunun diğer boyutları olan içsel çalışma motivasyonu ve iş özyeterliliği ile proaktif davranış arasında bir ilişki bulamamışlardır.

Kim vd. (2009), duygusal yeterlilik, görev etkililiği ve sosyal birleşme ile proaktif davranış arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Ek olarak duygusal yeterlilik ile iş performansı arasında proaktif davranışın aracılık etkisi bulunmuştur.

Bjorkelo vd. (2010)'ne göre kişilik, proaktif davranışlardan biri olan ifşa etmenin bir öncülüdür. 503 belediye çalışanından oluşan bir örneklem grubu üzerinde yaptıkları bir araştırmada, beş büyük kişilik boyutundan dışa dönüklük ve uyumluluk ile ifşa etme değişkenleri arasında bir ilişki bulmuşlardır.

Erkutlu tarafından 2012'de Türkiye'de bulunan 21 bankada çalışan 420 takım üyesi üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Sonuçlara göre takım içinde paylaşılan liderlik ile takım proaktif davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

3.7. Eleştirel Düşünme Eğilimi ve Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi

Yaşadığımız yüzyılın örgütlerinde çalıştırılmak üzere, sadece verilen görevleri yapan değil, aksine düşünme ve karar verme becerilerini kullanarak inisiyatif alabilen kişiler aranmaktadır (Kökdemir, 2003: 47). Celuch ve Slama (1999)'ya göre işlevsiz bir düşünme sistemi zaman ve enerji kaybına neden olduğu gibi birey ve örgüt için engellenmişlik duygusu da yaratır.

Çırakoğlu ve Tezer (2010: 36), çalışmalarında dile getirme davranışının eleştirel düşünme tarafından anlamlı olarak yordandığı sonucuna ulaşmışlardır. Analiz sonuçlarına göre eleştirel düşünme eğiliminin dile getirme boyutu üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuştur.

Eleştirel düşünme eğilimi yüksek olan bireyler etkili problem çözme ve çözüm üretme, açık fikirli olma, önyargılarıyla yüzleşebilme ve deneyime açık olma gibi pozitif özelliklere sahiptirler (Facione, 1998). Bu özelliklere sahip bireylerin aynı zamanda dile getirme tepkilerine sahip olabileceği ihtimal dâhilindedir. Eleştirel düşünme eğilimine sahip olan bireyler kendi bakış açılarını sorgulama durumları yüksek olduğu için, böyle kişilerin karşı tarafın düşüncelerini, davranışlarını da dürüst bir şekilde değerlendirmesi beklenebilir (Çırakoğlu ve Tezer, 2010: 38).

Eleştirel düşünme ve proaktif çalışma davranışı arasında problem çözme açısından ilişki bulunmaktadır. Eleştirel düşünme, bünyesinde problem çözme, kritik etme yani sorgulama ve derinlemesine araştırma becerilerini kapsamaktadır. Eleştirel düşünme yeteneğine sahip bir çalışan, bu tutumuyla problem çözme konusunda beceri sahibi olabilir. Böyle bir çalışan sorgulama yapabildiği için problemin asıl kaynağını bulmada mahirdir. Eleştirel düşünme eğilimine sahip çalışanlar analitiktirler. Derinlemesine bir araştırma ile problemi parçalara ayırarak kaynağına inebilirler. Eleştirel düşünebilen çalışanlar mevcut durumu eleştirip (sorgulayıp) yeniden gözden geçirerek problem önleme davranışında bulunabilirler. Proaktif davranış sergileyen çalışanlar da problem çözme konusunda beceri sahibidirler. Reaktif çalışanlar problem oluşuktan sonra çözüm yolu geliştirmeye çalıştıkları için problemi bütünüyle göremeyebilirler. Bu yüzden reaktif çalışanların çözümleri kısıtlı ya da geçici olur. Ancak proaktif çalışanlar problemi önceden fark edip ortaya çıkmadan önce gerekli önlemleri alırlar. Böylece ya problemin oluşmasını önlerler ya da problem oluşsa bile kalıcı çözüm üretebilirler. Ayrıca eleştirel düşünme eğilimi gösteren ve proaktif çalışma davranışı sergileyen çalışanlar çözüm odaklıdır.

Proaktif davranış sergileyen çalışanların karar verme ve inisiyatif alma özellikleri gelişmiştir. Problemlerin ortaya çıkmasını önlemek için gerekli kararların alınmasından çekinmezler. Problemin tanımlanması için veri toplarlar, düşünürler, toplanan verileri analiz ederler ve gerekli kararları alırlar. Bu özellikler eleştirel düşünmeye sahip çalışanların da sahip olduğu özelliklerdir. Eleştirel düşünme eğilimine sahip çalışanlar karar vermeden önce analitik bir şekilde sorgulama yaparlar. Gerekli inisiyatifi alırlar.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

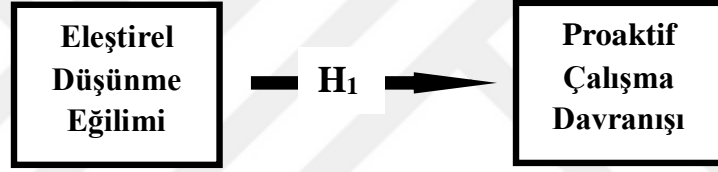
YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, kullanılan değişkenlere göre hazırlanmış hipotezler, evren ve örneklem, anket formunun hazırlanması, araştırmada kullanılan ölçekler ve anketin güvenilirliği hakkında bilgi verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışma teorik ve uygulama olarak iki bölümden oluşmaktadır. Uygulama bölümünde konunun amacına uygun olarak bir anket formu hazırlanmış ve İstanbul ilinde çalışmakta olan yazılımcılar üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın modeli yazılımcıların eleştirel düşünme eğilimlerinin proaktif çalışma davranışlarına etkisini incelemeye yöneliktir. Model şekil 4.1. de gösterilmiştir.

Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın amacına yönelik oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Katılımcıların Eleştirel Düşünme Eğilimleri Proaktif Çalışma Davranışlarını etkiler.

H_{1a}: Katılımcıların Eleştirel Düşünme Eğilimleri Dile Getirme alt boyutunu etkiler.

H_{1b}: Katılımcıların Eleştirel Düşünme Eğilimleri Sorumluluk Alma alt boyutunu etkiler.

H_{1c}: Katılımcıların Eleştirel Düşünme Eğilimleri Bireysel Yenilikçilik alt boyutunu etkiler.

H_{1d}: Katılımcıların Eleştirel Düşünme Eğilimleri Problem Önleme alt boyutunu etkiler.

H₂: Katılımcıların Eleştirel Düşünme Eğilimlerinin alt boyutları ile Proaktif Çalışma Davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Eleştirel Düşünme Eğiliminin Meraklılık alt boyutu ile Proaktif Çalışma Davranışı arasında ilişki vardır.

H_{2b}: Eleştirel Düşünme Eğiliminin Kendine Güven alt boyutu ile Proaktif Çalışma Davranışı arasında ilişki vardır.

H_{2c}: Eleştirel Düşünme Eğiliminin Açık Fikirlilik alt boyutu ile Proaktif Çalışma Davranışı arasında ilişki vardır.

H_{2d}: Eleştirel Düşünme Eğiliminin Sistematiçlik alt boyutu ile Proaktif Çalışma Davranışı arasında ilişki vardır.

H_{2e}: Eleştirel Düşünme Eğiliminin Analitiklik alt boyutu ile Proaktif Çalışma Davranışı arasında ilişki vardır.

H₃: Katılımcıların demografik özellikleri ile Proaktif Çalışma Davranışları arasında anlamlı ilişki vardır

H₄: Katılımcıların demografik özellikleri ile Eleştirel Düşünme Eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019 yılı içerisinde İstanbul'da çalışan yazılımcılar oluşturmaktadır. Online ortamda oluşturulan anket formu 50 işletmede görev yapan yazılımcıya gönderilmiş ancak bunlardan 174'ü geri dönüş yapmıştır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama tekniğı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Yazılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek için oluşturulmuştur. Demografik bilgiler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem sorulmuştur.

4.3.2. Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeğı

Eleştirel düşünme eğilimi ölçeğı, yazılım sektöründe faaliyet gösteren çalışanların eleştirel düşünme eğilimlerini ölçmeye yönelik 6'lı likert tipinde 6 boyut - 51 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğın orijinal adı California Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeğı'dir (The California Critical Thinking Disposition Inventory - CCTDI). Ölçek ilk defa 1990

yılında Amerikan Felsefe Derneği'ne ait Delphi projesiyle ortaya çıkmıştır. CCTDI bireyin eleştirel düşünme seviyesini ortaya koymak amacıyla kullanılmaktadır (Kökdemir, 2003: 69). Kökdemir'in (2003), ölçeğin Türk kültürüne uyarladığı çalışmasında, orijinalinde 75 madde olan ölçekten 24 madde korelasyon katsayıları düşük olduğu için çıkarılmıştır. Çalışmanın sonucunda CCTDI'nin Türk kültürüne uyarlanmış hali 6 faktör ve 51 madde olarak belirlenmiştir.

4.3.3. Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği

Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği (PÇDÖ), yazılım sektöründe faaliyet gösteren çalışanların proaktif çalışma davranışlarını ölçmeye yönelik 6'lı likert tipinde 4 boyut - 13 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek ilk defa Parker ve Collins (2010) tarafından geliştirilmiş, Yolcu (2017) tarafından Türkçeye uyarlanması için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak doktora tezinde kullanılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde katılımcılara ait demografik bilgilerin frekans ve yüzde değerlerine, faktör analizlerine ve hipotezlere ait testlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

5.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan yazılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyleri ve mesleki kıdemlerine ait verilerin frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki gibidir.

Tablo 5. 1: Katılımcıların Yaş Bilgileri

Yaş	<i>f</i>	%
20 - 29	54	31
30 - 39	59	33,9
40 - 49	38	21,9
50 - 64	23	13,2
Toplam	174	100

Tablo 5. 1' deki bilgilere göre 30 – 39 yaş aralığındaki katılımcılar çoğunluktadır. Ayrıca en genç katılımcı 20 yaşında ve en yaşlı katılımcı 64 yaşındadır. Katılımcıların ortalama yaşı 37'dir. Katılımcıların çoğu 29 yaşında (12 kişi), 39 yaşında (12 kişi) ve 50 yaşındadır (10 kişi).

Tablo 5. 2: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Kadın	33	19
Erkek	141	81
Toplam	174	100

Tablo 5. 2' ye göre 174 katılımcının 33'ü kadın, 141'i erkektir.

Tablo 5. 3: Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	55	31,6
Bekâr	119	68,4
Toplam	174	100

Tablo 5. 3' e bakıldığında katılımcılar arasında bekarların oranı evli olanların iki katından daha fazladır.

Tablo 5. 4: Katılımcıların Eğitim Düzeyi

Eğitim Düzeyi	<i>f</i>	%
Lise	2	1,1
Ön Lisans	5	2,9
Lisans	104	59,8
Yüksek Lisans	55	31,6
Doktora	8	4,6
Toplam	174	100

Tablo 5. 4' e göre katılımcıların büyük çoğunluğu lisans ve yüksek lisans mezunudur. Doktora eğitimi almış katılımcı sayısı 8 kişidir.

Tablo 5. 5: Katılımcıların Mesleki Kıdemi

Mesleki Kıdemi	<i>f</i>	%
1 – 4 Yıl Arası	46	26,4
5 – 9 Yıl Arası	33	19
10 – 15 Yıl Arası	27	15,5
16 Yıl ve Üzeri	68	39,1
Toplam	178	100

Tablo 5. 5' deki bilgilere göre katılımcılardan 68'sinin 16 yıl ve üzeri süredir yazılım sektöründe oldukları görülmektedir. 1 – 4 yıl arası meslekte olanlar ise 46 kişidir.

5.2. Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği'ne Ait Faktör Analizi

Faktör analizi birden fazla değişken arasında bulunan ilişkiler göz önüne alınarak çok sayıda bulunan değişkenin daha az sayıda değişkene indirilebilmesini sağlayan bir analizdir (İslamoğlu ve Alınacı, 2013: 367). Bu araştırmada 51 maddelik CCTDI'nin yapı geçerliliğini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için kullanılır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 275).

Araştırmada kullanılan Eleştirel Düşünme Ölçeği'ne DFA uygulanmış ancak çıkan sonuçlar Kökdemir'in (2003) çalışmasındaki sonuçlardan farklılık göstermiştir. Yani faktörler doğrulanmamıştır. Uyum indeksleri yeterli uyuma işaret etmemiştir. Bu nedenle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. AFA'yı yapılabilmesi için öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu tespit edilmelidir. Bunun için KMO ölçümü sonucunun 0,5'ten büyük olması gerekir (İslamoğlu ve Alınacı, 2013: 375). Tablo 5. 6'da da KMO' nun ,797 olduğu görülmektedir.

Barlett küresellik testi analize dahil edilen değişkenlerin arasındaki ilişkinin varlığını test etmektedir. Barlett testi anlamlı ise ($p < 0,05$) değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Tablo Tablo 5. 6' ya göre Barlett testi de anlamlı çıkmıştır.

Tablo 5. 6: KMO ve Barlett Testi Sonuçları

KMO Ölçümü		,797
	Chi. Square	1038,907
Barlett Testi	df	253
	Sig.	,000
Toplam Açıklanan Varyans		%52,954

AFA sonuçlarına göre Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği toplam 5 faktöre ayrılmıştır. Bu 5 faktör toplam varyansın %53'ünü açıklayabilmektedir.

Güvenilirlik analizi anketlerin / ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için kullanılan bir yöntemdir (Kalaycı, vd., 2010: 403). Güvenilirliğin hesaplanmasında en çok kullanılan yöntemlerden biri Alpha Modeli – Cronbach Alpha’dır (Lorcu, 2015: 207). 0 – 1 arasında değer alan Alpha (α) katsayısı, 1’e yaklaştıkça güvenilirlik artar.

α katsayısına göre güvenilirlik şu şekilde yorumlanabilir:

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$; güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$; güvenilirliği düşük,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$; oldukça güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$; yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı vd., 2010: 405).

Eleştirel düşünme eğilimi ölçeğine ait 5 faktöre güvenilirlik analiz de uygulanmıştır. Faktörler, bunlara ait ifadeler ve faktörlerin α katsayıları aşağıdaki gibidir.

Tablo 5. 7: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Meraklılık Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: Meraklılık			
α : ,758	Ort: 4,8898	% VAR: 20,290	Faktör Yüğü
			,746
“Meraklı olmam en güçlü yanlarımdan birisidir”			
			,745
“Zorlayıcı şeyler öğrenmeye istekliyimdir”			
			,620
“Tüm hayatım boyunca yeni şeyler çalışmak harika olurdu”			
			,605
“Tüm hayatım boyunca yeni şeyler çalışmak harika olurdu”			
			,589
“Diğer insanlar entelektüel merakımı ve araştırmacı kişiliğimi takdir eder”			
			,509
“Diğer insanlar entelektüel merakımı ve araştırmacı kişiliğimi takdir eder”			

Tablo 5. 7’ ye göre CCTDI’nin “Meraklılık” alt boyutunda 6 ifade bulunmaktadır. Bunların içinde faktör yükü en yüksek olan “Meraklı olmam en güçlü yanlarımdan birisidir” ifadesidir. Ayrıca Meraklılık alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,758 olarak bulunmuştur. Buna göre “Meraklılık” alt boyutunun oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 5. 8: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Kendine Güven Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 2: Kendine Güven			
α : ,790	Ort: 4,2621	% VAR: 11,863	Faktör Yüğü
“Kurallara uygun biçimde karar verdiğim için, arkadaşlarım karar vermek için bana danışirlar”			,776
“Kurallara uygun biçimde karar verdiğim için, arkadaşlarım karar vermek için bana danışirlar”			,748
“Karmaşık problemlere düzenli yaklaşımım ile tanınırım”			,672
“Diğer insanlar, sorunun ne zaman çözümleneceğı kararımı bana bırakirlar”			,653
“Diğerlerinin düşüncelerini anlama yeteneğimden dolayı takdir edilirim”			,582

Tablo 5. 8’ e göre CCTDI’nin “Kendine Güven” alt boyutunda 5 ifade bulunmaktadır. Bunların içinde faktör yükü en yüksek olan “Kurallara uygun biçimde karar verdiğim için, arkadaşlarım karar vermek için bana danışirlar” ifadesidir. Ayrıca “Kendine Güven” alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,790 olarak bulunmuştur. Buna göre “Kendine Güven” alt boyutunun oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 5. 9: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Açık Fikirlilik Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 3: Açık Fikirlilik (-)			
α : ,729	Ort: 2,3247	% VAR: 7,655	Faktör Yüğü
“Ne düşündüğümü biliyorum, o zaman neden seçenekleri değerlendiriyor gibi davranayım”			,798
“Farklı dünya görüşlerine karşı açık fikirli olmak, insanların düşündüğünden daha az önemlidir”			,732
“Diğerleri kendi fikirlerini ortaya koyarlara ama benim onlara duymaya ihtiyacım yok”			,700
“Her şey, görüldüğü gibidir”			,624

Tablo 5. 9’ a göre CCTDI’nin “Açık Fikirlilik” alt boyutunda 4 ifade bulunmaktadır. Bunların içinde faktör yükü en yüksek olan “Ne düşündüğümü biliyorum, o zaman neden seçenekleri değerlendiriyor gibi davranayım” ifadesidir. Ayrıca “Açık

Fikirlilik” alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,729 olarak bulunmuştur. Buna göre “Açık Fikirlilik” alt boyutunun oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Bu boyut orijinalindeki gibi isimlendirilerek analizlerde ters kodlanarak kullanılmıştır. Zira faktörü oluşturan ifadeler açık fikirli olmanın tersini ifade etmektedir. Bu bağlamda açık fikirlilik boyutunun ortalamasının aslında 3,6753 olduğu söylenebilir.

Tablo 5. 10: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Sistematiiklik Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 4: Sistematiiklik (-)			
α : ,680	Ort: 2,4224	%VAR: 7,277	Faktör Yüüü
“Gerçekten çok karmaşık bir şeyle uğraşmak zorunda kaldığımda benim için panik zamanıdır”			,719
“Çelişkili konulardaki fikrim genellikle en son konuştuğum kişiye bağlıdır”			,712
“İnsanlar benim karar vermeyi oyaladığıımı düşünürler”			,660
“Mantıklıymış gibi davranıyorum, ama değilim”			,652

Tablo 5. 10’ a göre CCTDI’nin “Sistematiiklik” alt boyutunda 4 ifade bulunmaktadır. Bunların içinde faktör yükü en yüksek olan “Gerçekten çok karmaşık bir şeyle uğraşmak zorunda kaldığımda benim için panik zamanıdır” ifadesidir. Ayrıca “Sistematiiklik” alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,680 olarak bulunmuştur. Buna göre “Sistematiiklik” alt boyutunun oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Bu boyut orijinalindeki gibi isimlendirilerek analizlerde ters kodlanarak kullanılmıştır. Zira faktörü oluşturan ifadeler sistematik olmanın tersini ifade etmektedir. Bu bağlamda sistematiiklik boyutunun ortalamasının aslında 3,5776 olduğu söylenebilir.

Tablo 5. 11: Eleştirel Düşünme Eğilimine Ait Analitiklik Alt Boyutunun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 5: Analitiklik			
α : ,612	Ort: 4,8649	%VAR: 5,869	Faktör Yüğü
“İnandıklarımın tümü için dayanaklarım olmalı”			,750
“İnsanların, bir başkasının fikrine karşı çıkacaklarsa, nedenlere ihtiyacı vardır”			,667
“Diğer insanların çeşitli konularda neler düşündüklerini anlamak benim için önemlidir”			,601
“Büyük bir kararla yüzyüze geldiğimde, ilk önce, toplayabileceğim tüm bilgileri toplarım”			,566

Tablo 5. 11’ e göre CCTDI’nin “Analitiklik” alt boyutunda 4 ifade bulunmaktadır. Bunların içinde faktör yükü en yüksek olan “İnandıklarımın tümü için dayanaklarım olmalı” ifadesidir. Ayrıca “Analitiklik” alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,612 olarak bulunmuştur. Buna göre “Analitiklik” alt boyutunun oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

5.3. Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği’ne Ait Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan PÇDÖ’ye DFA uygulanmıştır. AMOS paket programıyla yapılan DFA sonuçlarına göre uyum indeksleri χ^2/df : 1,614; RMSEA: ,060; CFI: ,965; GFI: ,922 ve AGFI: ,877 olarak bulunmuştur. Mevcut sonuçlara göre model yeterli derecede uyuma sahiptir.

Tablo 5. 12: Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeğinin Regresyon Katsayıları

			Tahmin	Standardize Edilmiş Tahmin	Standart Hata	C.R.	P
ProblemÖnleme1	<---	F1	1,000	,736			
ProblemÖnleme2	<---	F1	,922	,766	,102	9,070	***
ProblemÖnleme3	<---	F1	1,016	,820	,108	9,447	***
BireyselYenilikçilik3	<---	F2	1,000	,526			
BireyselYenilikçilik2	<---	F2	1,097	,731	,177	6,202	***
BireyselYenilikçilik1	<---	F2	,993	,679	,166	5,987	***
SorumlulukAlma3	<---	F3	1,000	,608			
SorumlulukAlma1	<---	F3	1,007	,800	,127	7,909	***
SorumlulukAlma2	<---	F3	1,200	,839	,148	8,097	***
DileGetirme4	<---	F4	1,000	,811			
DileGetirme2	<---	F4	1,088	,661	,124	8,781	***
DileGetirme3	<---	F4	,964	,846	,084	11,543	***
DileGetirme1	<---	F4	,966	,646	,113	8,553	***

Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği ve alt boyutlarına ait güvenilirlik analizi Tablo 5. 13' de gösterilmektedir.

Tablo 5. 13: Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)	Madde Sayısı
Proaktif Çalışma Davranışı	0,89	13
Problem Önleme	0,81	3
Bireysel Yenilikçilik	0,64	3
Sorumluluk Alma	0,77	3
Dile Getirme	0,83	4

Tablo 5. 13' de bulunan güvenilirlik analizinin Cronbach's Alpha kat sayılarına göre ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilir olduğu söylenebilir.

5.4. Betimsel İstatistikler

Aşağıdaki tabloda araştırmada kullanılan değişkenlere ait alt boyutların ortalamaları, standart sapmaları, en düşük ve en yüksek değerleri gösterilmektedir.

Tablo 5. 14: Betimsel İstatistikler

Değişken	<i>N</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.s.</i>
Meraklılık	174	2,5	6	4,8898	,67825
Kendine Güven	174	2,2	6	4,2621	,78088
Açık Fikirlilik	174	1	6	3,6753	,95500
Sistematiklik	174	1	5	3,5776	,95211
Analitiklik	174	2,5	6	4,8649	,76578
Problem Önleme	174	2,67	6	5,1590	,77094
Bireysel Yenilikçilik	174	2	6	4,8084	,83613
Sorumluluk Alma	174	2,33	6	5,0211	,75618
Dile Getirme	174	1,5	6	5,0057	,80817

Tablo 5. 14' de araştırmada kullanılan değişkenlere ait alt boyutların betimsel istatistiklerine yer verilmiştir. Eleştirel düşünme eğilimi ölçeğinin 5 alt boyutundan en

yüksek ortalama “Meraklılık” alt boyutuna aittir. Proaktif çalışma davranışı ölçeğinin 4 alt boyutundan en yüksek ortalama ise “Problem Önleme” alt boyutunudur.

5.5. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın ana hipotezi katılımcıların eleştirel düşünme eğilimlerinin proaktif çalışma davranışlarına etkisinin incelenmesidir. Araştırmada eleştirel düşünme eğilimine ait beş alt boyutun proaktif çalışma davranışa olan etkisi ayrı ayrı incelenmiştir.

Daha sonra eleştirel düşünme eğilimlerinin alt boyutlarıyla proaktif çalışma davranışlarının alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılımcıların demografik özellikleriyle proaktif çalışma davranışları ve eleştirel düşünme eğilimleri arasında ilişki analiz edilmiştir.

5.5.1. Katılımcıların Eleştirel Düşünme Eğilimlerinin Proaktif Çalışma Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi

Bu etkiyi incelemek için Regresyon Analizi yapılmıştır. Bu analiz bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin matematiksel eşitlik olarak açıklanmasıdır (Kalaycı vd., 2010: 199). Araştırmada bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişken kullanıldığı için etkiyi tespit etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 5. 15: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Proaktif Çalışma Davranışına Olan Etkisinin İncelenmesi

Modelin Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hata
1	,637 ^a	,405	,388	,50286

a. Sabit: Analitiklik, Sistematiiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 15’ de bulunan R² değeri 0,405 olarak bulunmuştur. Buna göre, Proaktif Çalışma Davranışı bağımlı değişkenindeki %40,5 değişim, modele dahil edilen analitiklik, sistematiiklik, kendine güven, açık fikirlilik, meraklılık bağımsız değişkenleri tarafından açıklanabilmektedir. Yani katılımcıların Proaktif Çalışma Davranışlarındaki değişimin %40,5’lik kısmı Eleştirel Düşünme Eğiliminin alt boyutları tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 5. 16: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Proaktif Çalışma Davranışına Olan Etkisinde Varyans Analizi

ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p	
1	Regresyon	28,945	5	5,789	22,894	,000 ^b
	Kalıntı	42,481	168	,253		
	Toplam	71,427	173			

a. Bağımlı Değişken: Proaktif Çalışma Davranışı

b. Sabit: Analitiklik, Sistematiiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 16’ da F değeri (22,894) anlamlı bulunduğundan dolayı ($p(,000) < 0,050$) model istatistiksel olarak anlamlıdır denilebilir. Araştırmaya katılan yazılım geliştiricilerin Proaktif Çalışma Davranışlarının Eleştirel Düşünme Eğilimleriyle açıklandığı model anlamlı bir modeldir.

Tablo 5. 17: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Proaktif Çalışma Davranışına Olan Etkisinde Parametre Tahmini

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı		t	p
	Beta	Standart Hata	Beta			
(Sabit)	2,398	,398	-		6,018	,000
Meraklılık	,260	,066	,274		3,935	,000
Kendine Güven	,214	,056	,260		3,829	,000
Açık Fikirlilik	,104	,043	,154		2,383	,018
Sistematiiklik	,075	,043	,111		1,745	,083
Analitiklik	,173	,053	,207		3,279	,001

Bağımlı Değişken: Proaktif Çalışma Davranışı

Tablo 5. 17’ ye göre Eleştirel Düşünme Eğilimine ait meraklılık, kendine güven, açık fikirlilik ve analitiklik alt boyutları Proaktif Çalışma Davranışını anlamlı düzeyde

etkilerken, sistematiklik alt boyutunun ($p: ,083 > 0,050$) Proaktif Çalışma Davranışına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Meraklılık alt boyutundaki 1 birimlik artış, Proaktif Çalışma Davranışını 0,26 birim artırmaktadır. Benzer şekilde kendine güven alt boyutundaki 1 birimlik artış PÇD'yi 0,21 birim, analitiklik alt boyutundaki 1 birimlik artış ise PÇD'yi 0,17 birim ve açık fikirlilik alt boyuttaki 1 birimlik artış, PÇD'yi 0,1 birim artırmaktadır. Böylece H_1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5. 18: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Dile Getirme Alt Boyutuna Etkisi

Modelin Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hata
1	,506 ^a	,256	,234	,70723

a. Sabit: Analitiklik, Sistematiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 18' de bulunan R² değeri 0,256 olarak bulunmuştur. Buna göre, "Dile Getirme" bağımlı değişkenindeki %25,6'lık değişim, modele dahil edilen analitiklik, sistematiklik, kendine güven, açık fikirlilik, meraklılık bağımsız değişkenleri tarafından açıklanabilmektedir. Yani katılımcıların Dile Getirme alt boyutundaki değişimin %25,6'lık kısmı Eleştirel Düşünme Eğiliminin alt boyutları tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 5. 19: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Dile Getirme Alt Boyutuna Etkisinde Varyans Analizi

ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p	
1	Regresyon	28,964	5	5,793	11,582	,000 ^b
	Kalıntı	84,030	168	,500		
	Toplam	112,994	173			

a. Bağımlı Değişken: Dile Getirme

b. Sabit: Analitiklik, Sistematiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 19’ da F değeri (11,582) anlamlı bulunduğundan dolayı ($p(,000) < 0,050$) model istatistiksel olarak anlamlıdır denilebilir. Araştırmaya katılan yazılım geliştiricilerin Dile Getirme özelliklerinin, Eleştirel Düşünme Eğilimleriyle açıklandığı model anlamlı bir modeldir.

Tablo 5. 20: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Dile Getirme Alt Boyutuna Etkisinde Parametre Tahmini

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	p
	Beta	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	2,731	,560	-	4,874	,000
Meraklılık	,302	,093	,253	3,255	,001
Kendine Güven	,185	,079	,179	2,354	,020
Açık Fikirlilik	,135	,061	,160	2,210	,028
Sistematiklik	,086	,061	,101	1,415	,159
Analitiklik	,109	,074	,104	1,470	,143

Bağımlı Değişken: Dile Getirme

Tablo 5. 20’ ye göre Eleştirel Düşünme Eğilimine ait meraklılık, kendine güven ve açık fikirlilik alt boyutları Dile Getirme alt boyutunu anlamlı düzeyde etkilerken, sistematiklik ve analitiklik alt boyutları Dile Getirme alt boyutunu anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Meraklılık alt boyutundaki 1 birimlik artış, Dile Getirme alt boyutunu 0,3 birim artırmaktadır. Benzer şekilde kendine güven alt boyutundaki 1 birimlik artış Dile Getirme alt boyutunu 0,18 birim ve açık fikirlilik alt boyuttaki 1 birimlik artış Dile Getirme alt boyutunu 0,13 birim artırmaktadır. Buna göre H_{1a} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5. 21: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Sorumluluk Alma Alt Boyutuna Etkisi

Modelin Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hata
1	,526 ^a	,276	,255	,65285

a. Sabit: Analitiklik, Sistematiiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 21’ de bulunan R² değeri 0,276 olarak bulunmuştur. Buna göre, “Sorumluluk Alma” bağımlı değişkenindeki %27,6’lık değişim, modele dahil edilen analitiklik, sistematiiklik, kendine güven, açık fikirlilik, meraklılık bağımsız değişkenleri tarafından açıklanabilmektedir. Yani katılımcıların Sorumluluk Alma alt boyutundaki değişimin %27,6’lık kısmı Eleştirel Düşünme Eğiliminin alt boyutları tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 5. 22: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Sorumluluk Alma Alt Boyutuna Etkisinde Varyans Analizi Tablosu

ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p	
	Regresyon	27,319	5	5,464	12,819	,000 ^b
1	Kalıntı	71,604	168	,426		
	Toplam	98,923	173			

a. Bağımlı Değişken: Sorumluluk Alma

b. Sabit: Analitiklik, Sistematiiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 22’ de F değeri (12,819) anlamlı bulunduğundan dolayı (p(,000) < 0,050) model istatistiksel olarak anlamlıdır denilebilir. Araştırmaya katılan yazılım geliştiricilerin Sorumluluk Alma özelliklerinin, Eleştirel Düşünme Eğilimleriyle açıklandığı model anlamlı bir modeldir.

Tablo 5. 23: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Sorumluluk Alma Alt Boyutuna Etkisinde Parametre Tahmini

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	p
	Beta	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	2,555	,517	-	4,940	,000
Meraklılık	,234	,086	,210	2,738	,007
Kendine Güven	,213	,072	,220	2,943	,004
1 Açık Fikirlilik	,057	,056	,072	1,016	,311
Sistematiklik	,118	,056	,149	2,113	,036
Analitiklik	,171	,069	,173	2,485	,014

Bağımlı Değişken: Sorumluluk Alma

Tablo 5. 23' e göre Eleştirel Düşünme Eğilimine ait meraklılık, kendine güven, sistematiklik ve açık fikirlilik alt boyutları Sorumluluk Alma alt boyutunu anlamlı düzeyde etkilerken, açık fikirlilik alt boyutu Sorumluluk Alma alt boyutunu anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Meraklılık alt boyutundaki 1 birimlik artış, Sorumluluk Alma alt boyutunu 0,23 birim artırmaktadır. Benzer şekilde kendine güven alt boyutundaki 1 birimlik artış Sorumluluk Alma alt boyutunu 0,21, analitiklik alt boyutundaki 1 birimlik artış sorumluluk alma alt boyutunu 0,17 birim ve sistematiklik alt boyutundaki 1 birimlik artış, Sorumluluk Alma alt boyutunu 0,11 birim artırmaktadır. Bu sonuçlara göre H_{1b} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5. 24: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutuna Etkisi

Modelin Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hata
1	,550 ^a	,302	,282	,70872

a. Sabit: Analitiklik, Sistematiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 24’ de bulunan R^2 değeri 0,302 olarak bulunmuştur. Buna göre, “Bireysel Yenilikçilik” bağımlı değişkenindeki %30,2’lik değişim, modele dahil edilen analitiklik, sistematiklik, kendine güven, açık fikirlilik, meraklılık bağımsız değişkenleri tarafından açıklanabilmektedir. Yani katılımcıların Bireysel Yenilikçilik alt boyutundaki değişimin %30,2’lik kısmı Eleştirel Düşünme Eğiliminin alt boyutları tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 5. 25: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutuna Etkisi Varyans Analizi Tablosu

ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p	
1	Regresyon	36,563	5	7,313	14,559	,000 ^b
	Kalıntı	84,384	168	,502		
	Toplam	120,948	173			

a. Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik

b. Sabit: Analitiklik, Sistematiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 25’ de F değeri (14,559) anlamlı bulunduğundan dolayı ($p(,000) < 0,050$) model istatistiksel olarak anlamlıdır denilebilir. Araştırmaya katılan yazılım geliştiricilerin Bireysel Yenilikçilik özelliklerinin, Eleştirel Düşünme Eğilimleriyle açıklandığı model anlamlı bir modeldir.

Tablo 5. 26: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutuna Etkisinde Parametre Tahmini

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	p
	Beta	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	1,366	,562		2,432	,016
Meraklılık	,439	,093	,356	4,727	,000
Kendine Güven	,248	,079	,232	3,150	,002
1 Açık Fikirlilik	,067	,061	,076	1,090	,277
Sistematiklik	,007	,061	,008	,115	,908
Analitiklik	,084	,075	,077	1,129	,261

Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik

Tablo 5. 26' ya göre Eleştirel Düşünme Eğilimine ait meraklılık, kendine güven alt boyutları Bireysel Yenilikçilik alt boyutunu anlamlı düzeyde etkilerken, açık fikirlilik, sistematiklik ve analitiklik alt boyutları Bireysel Yenilikçilik alt boyutunu anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Meraklılık alt boyutundaki 1 birimlik artış, Bireysel Yenilikçilik alt boyutunu 0,44 birim artırmaktadır. Benzer şekilde kendine güven alt boyutundaki 1 birimlik artış Bireysel Yenilikçilik alt boyutunu 0,25 birim artırmaktadır. Buna göre H_{1c} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5. 27: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Problem Önleme Alt Boyutuna Etkisi

Modelin Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hata
1	,555 ^a	,308	,287	,65077

a. Sabit: Analitiklik, Sistematiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 27' de bulunan R² değeri 0,308 olarak bulunmuştur. Buna göre, "Problem Önleme" bağımlı değişkenindeki %30,8'lik değişim, modele dahil edilen analitiklik, sistematiklik, kendine güven, açık fikirlilik, meraklılık bağımsız değişkenleri

tarafından açıklanabilmektedir. Yani katılımcıların Problem Önleme alt boyutundaki değişimin %30,8'lik kısmı Eleştirel Düşünme Eğiliminin alt boyutları tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 5. 28: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Problem Önleme Alt Boyutuna Etkisinde Varyans Analizi

ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p	
1	Regresyon	31,675	5	6,335	14,959	,000 ^b
	Kalıntı	71,148	168	,424		
	Toplam	102,823	173			

a. Bağımlı Değişken: Problem Önleme

b. Sabit: Analitiklik, Sistematiiklik, Kendine Güven, Açık Fikirlilik, Meraklılık

Tablo 5. 28' de F değeri (14,959) anlamlı bulunduğundan dolayı ($p(,000) < 0,050$) model istatistiksel olarak anlamlıdır denilebilir. Araştırmaya katılan yazılım geliştiricilerin Problem Önleme özelliklerinin, Eleştirel Düşünme Eğilimleriyle açıklandığı model anlamlı bir modeldir.

Tablo 5. 29: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutlarının Problem Önleme Alt Boyutuna Etkisinde Parametre Tahmini

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	p	
	Beta	Standart Hata	Beta			
(Sabit)	2,938	,516		5,699	,000	
1	Meraklılık	,062	,085	,055	,730	,467
	Kendine Güven	,209	,072	,212	2,892	,004
	Açık Fikirlilik	,155	,056	,192	2,756	,006
	Sistematiiklik	,090	,056	,111	1,609	,109
	Analitiklik	,330	,068	,327	4,816	,000

Bağımlı Değişken: Problem Önleme

Tablo 5. 29' a göre Eleştirel Düşünme Eğilimine ait kendine güven, açık fikirlilik ve analitiklik alt boyutları Problem Önleme alt boyutunu anlamlı düzeyde etkilerken, meraklılık ve sistematiklik alt boyutları Problem Önleme alt boyutunu anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Kendine güven alt boyutundaki 1 birimlik artış, Problem Önleme alt boyutunu 0,21 birim artırmaktadır. Benzer şekilde analitiklik alt boyutundaki 1 birimlik artış Problem Önleme alt boyutunu 0,33 birim ve açık fikirlilik alt boyutundaki 1 birimlik artış, Problem Önleme alt boyutunu 0,15 birim artırmaktadır. Buna göre H_{1d} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5.5.2. Tüm Alt Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Korelasyon analizi, iki değişkenin birlikte değişimini incelemektedir. Bu değişimi tespit edebilmek için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. -1 ile 1 arasında değer alan Pearson Korelasyon'da katsayısı 1'e yaklaşırsa ilişki güçlü 0'a yaklaşırsa ise ilişki zayıf yorumu yapılabilir (Lorcu, 2015: 229-231).

Eleştirel Düşünme Eğilimi değişkenine ait alt değişkenler ile (meraklılık, kendine güven, açık fikirlilik, sistematiklik ve analitiklik) Proaktif Çalışma Davranışı değişkenine ait alt değişkenlerin (problem önleme, sorumluluk alma, dile getirme ve bireysel yenilikçilik) aralarındaki ilişki tablo 5. 30'da gösterilmektedir.

Tablo 5. 30: Alt Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Proaktif Çalışma Davranışı	1									
2. Sorumluluk Alma	,848**	1								
3. Problem Önleme	,748**	,534**	1							
4. Bireysel Yenilikçilik	,833**	,619**	,482**	1						
5. Dile Getirme	,811**	,612**	,428**	,577**	1					
6. Meraklılık	,504**	,403**	,309**	,496**	,419**	1				
7. Kendine Güven	,442**	,377**	,330**	,400**	,325**	,420**	1			
8. Açık Fikirlilik	,269**	,180*	,271**	,165*	,257**	,237**	,031	1		
9. Sistematiklık	,289**	,277**	,254**	,162*	,249**	,224**	,186*	,296**	1	
10. Analitiklik	,381**	,313**	,431**	,247**	,251**	,289**	,248**	,120	,107	1

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı

* . Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlı

Tablo 5. 30' a bakıldığında Proaktif Çalışma Davranışı ile Eleştirel Düşünme Eğilimi'nin bütün alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Sorumluluk alma – meraklılık, problem önleme – analitiklik, bireysel yenilikçilik – meraklılık / kendine güven, dile getirme – meraklılık alt boyutları arasındaki ilişki orta düzeydedir. Diğer ilişki düzeyleri zayıftır. Bu sonuçlara göre **H₂** ve bütün alt hipotezleri kabul edilmiştir.

5.5.3. Demografik Özellikler ile Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu bölümde araştırmaya katılan yazılım geliştiricilerin demografik özellikleriyle proaktif çalışma davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 5. 31: Demografik Özellikler ile Proaktif Çalışma Davranışı ve Eleştirel Düşünme Eğilimi Arasındaki İlişki

Değişken	Proaktif Çalışma Davranışı	Meraklılık	Kendine Güven	Açık Fikirlilik	Sistematiklik	Analitiklik
Yaş	,220**	-,043	,092	,022	,133	-,061
Cinsiyet	,207**	,207**	-,003	,008	,140	,049
Medeni Durum	,091	-,111	,026	-,021	,156*	-,043
Eğitim Düzeyi	,081	,011	-,016	-,046	-,025	-,150*
Mesleki Kıdem	,228**	-,004	,169*	,061	,206**	-,073

1= erkek, 0= Kadın; 1=Evli, 0=Bekar

** .01 Anlamlılık Düzeyi

* .05 Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5. 31' de araştırmaya katılan yazılım geliştiricilerin demografik özellikleriyle Proaktif Çalışma Davranışları ve Eleştirel Düşünme Eğilimi arasındaki ilişki gösterilmektedir. Proaktif Çalışma Davranışı ile yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Ancak medeni durum ve eğitim düzeyi ile proaktif çalışma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Meraklılık cinsiyet ile; kendine güven ve sistematiklik mesleki kıdem ile ve analitiklik eğitim düzeyi ile zayıf ve anlamlı ilişkili bulunmuştur. Böylece **H₃** ve **H₄** hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yazılım geliştiricilerin eleştirel düşünme eğilimlerinin proaktif çalışma davranışlarına etkisi konusundan yol çıkararak online ortamda hazırlanan anket formu İstanbul'daki 50 işletmede çalışan yazılım geliştiriciye mail yoluyla gönderilmiş, 174'inden geri dönüş alınmıştır.

Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri ve mesleki kıdemleri gibi demografik bilgilerini tespit etmek amacıyla oluşturulmuştur.

İkinci bölüm ise iki ayrı ölçek ifadelerinden oluşmaktadır. İlk ölçek yazılım sektöründe faaliyet gösteren çalışanların eleştirel düşünme eğilimlerini ölçmeye yönelik 6'lı likert tipinde 6 boyut - 51 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal adı California Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği'dir (The California Critical Thinking Disposition Inventory - CCTDI). Ölçek ilk defa 1990 yılında Amerikan Psikoloji Derneği'ne ait Delphi projesiyle ortaya çıkmıştır. CCTDI bireyin eleştirel düşünme seviyesini ortaya koymak amacıyla kullanılmaktadır (Kökdemir, 2003: 69). Kökdemir (2003), ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışmasını yapmıştır. Bu çalışmada, orijinalinde 75 madde olan ölçekten 24 madde korelasyon katsayıları düşük olduğu için çıkarılmıştır. Çalışmanın sonucunda CCTDI'nin Türk kültürüne uyarlanmış hali 6 faktör ve 51 madde olarak belirlenmiştir. İkinci ölçek ise yazılım sektöründe faaliyet gösteren çalışanların proaktif çalışma davranışlarını ölçmeye yönelik 6'lı likert tipinde 4 boyut - 13 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek ilk defa Parker ve Collins (2010) tarafından geliştirilmiş, Yolcu (2017) tarafından Türkçeye uyarlanması için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak doktora tezinde kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan 174 yazılım geliştiricinin demografik bilgilerine bakıldığında, yaş dağılımı olarak en yüksek katılımın 61 kişiyle 30 – 39 arası olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımında ise %81,5 oranıyla erkekler çoğunlukta bulunmaktadır. Araştırmaya katılan yazılım geliştiriciler içinde medeni durum olarak bekârların sayısı evlilerin iki katından daha fazladır. Katılımcılara eğitim düzeyleri açısından bakıldığında büyük çoğunluğun lisans ve yüksek lisans düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. Bunun yanında lise, önlisans ve doktora programından mezun olanlar az da olsa bulunmaktadır. Araştırmaya katılan yazılım geliştiricilerin mesleki

kıdemleri de değişiklik göstermektedir. Katılımcılar içerisinde 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar 72 çalışanla çoğunluktadır. Bunu 46 çalışanla 1 – 4 yıl arasında kıdeme sahip olanlar takip etmektedir.

Araştırmaya katılan yazılım geliştircilerin eleştirel düşünme eğilimi genel ortalaması 4,19'dur. Bu ortalama ölçek ortalamasının üzerindedir. Ayrıca katılımcıların proaktif çalışma davranışı genel ortalaması ise 4,99'dur. Bu ortalama da yine ölçek genel ortalamasının çok üzerindedir. Bu sonuçlara göre yazılım geliştircilerin eleştirel düşünme eğilimleri ve proaktif çalışma davranışları oldukça yüksek düzeydedir.

Araştırmada kullanılan eleştirel düşünme eğilimi ölçeğinden toplanan verilere faktör yapısını tespit edebilmek için öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ancak faktörler doğrulanamamıştır. Bunun üzerine açımlayıcı faktör analizi yapılarak bu ölçeğin beş alt boyutu ortaya çıkarılmıştır. Bu alt boyutlar meraklılık, kendine güven, açık fikirlilik, sistematiklik ve analitikliktir. Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan proaktif çalışma davranışı ölçeğine de yine doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde uyum indisleri istenilen düzeyde bulunmuştur. Böylece orijinal ölçekteki gibi 4 alt boyut doğrulanmıştır. Bu boyutlar; problem önleme, bireysel yenilikçilik, sorumluluk alma ve dile getirme boyutlarıdır.

Araştırmanın konusuna uygun olarak geliştirilen hipotezlerin sonuçları incelendiğinde;

Araştırmaya katılan yazılım geliştircilerin eleştirel düşünme eğilimlerinin proaktif çalışma davranışlarına etkisi incelenmiştir. Bu etkiyi belirlemek için bir bağımlı ve birden çok bağımsız değişkenin bulunduğu modelde çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analizlerde eleştirel düşünme eğiliminin her alt boyutu bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Proaktif çalışma davranışının alt boyutları ise bağımlı değişken olarak ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre eleştirel düşünme eğilimi alt boyutlarından meraklılık, kendine güven, açık fikirlilik ve analitiklik boyutlarının proaktif çalışma davranışına anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Sadece sistematiklik alt boyutunun proaktif çalışma davranışına bir etkisi bulunamamıştır.

Eleştirel düşünme eğiliminin alt boyutlarının proaktif çalışma davranışı alt boyutlarından dile getirme boyutuna olan etkisinde meraklılık, kendine güven, açık fikirlilik boyutlarının dile getirme boyutuna anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir.

Sistemantik ve analitiklik alt boyutlarının dile getirme boyutuna anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Benzer şekilde meraklılık, kendine güven, sistemantiklik ve analitiklik boyutlarının sorumluluk alma boyutuna etkisi bulunmasına rağmen açık fikirlilik boyutunun sorumluluk alma boyutuna anlamlı bir etkisi çıkmamıştır.

Meraklılık ve kendine güven boyutlarının bireysel yenilikçilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilirken, açık fikirlilik, sistemantiklik ve analitiklik boyutlarının bireysel yenilikçilik boyutuna etkisi tespit edilmemiştir.

Eleştirel düşünme eğiliminin alt boyutları olan kendine güven, açık fikirlilik ve analitiklik boyutlarının proaktif çalışma davranışının alt boyutu olan problem önleme boyutu üzerinde bir etkisi bulunurken, meraklılık ve sistemantiklik boyutlarının bir etkisi bulunamamıştır. Eleştirel düşünme eğilimin alt boyutu olan kendine güven boyutu, proaktif çalışma davranışının tüm alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların eleştirel düşünme eğilimlerinin tüm alt boyutları ile proaktif çalışma davranışlarının tüm alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı korelasyon analiziyle tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuçlara göre tüm alt boyutlar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ancak bu ilişki zayıf ya da orta düzeyde kalmıştır. Yüksek düzeyde bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Hipotez testlerinde son olarak katılımcıların proaktif çalışma davranışları ve eleştirel düşünme eğilimleri ile demografik özellikleri arasında ilişkiye bakılmıştır. Yazılım geliştiricilerin proaktif çalışma davranışları ile yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Ancak medeni durum ve eğitim düzeyi ile proaktif çalışma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Eleştirel düşünme alt boyutları olan Meraklılık cinsiyet ile; kendine güven ve sistemantiklik mesleki kıdem ile ve analitiklik eğitim düzeyi ile zayıf ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Bu sonuçlar ve literatürde ele alınan konularla birlikte düşünüldüğünde kurumlar için önemli öneriler üretilebilir. Özellikle yazılım gibi değişimin hızlı olduğu ve öğrenmenin ve proaktif davranışın çok yüksek değere sahip olduğu sektörlerde, eleştirel düşünme eğilimi işe alımda önemli bir kriter ve beklenti olarak ele alınabilir. Yönetimsel uygulamalar ve insan kaynakları faaliyetleri bu eğilimi geliştirmek ve

desteklemek üzere kurgulanabilir. Özellikle eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile ve koçluk ve mentorluk yoluyla çalışanların eleştirel düşünme eğilimleri desteklenebilir. Çalışma bu eğilimin proaktif davranış için ne derece önemli olduğunu ortaya koyarak liderlere ve strateji geliştiricilere önemli bilgiler ve öneriler sunmaktadır.



KAYNAKÇA

- Açıköz Ersoy, B. ve Mutur Şengül C. (2008). Yenilikçiliğe Yönelik Devlet Uygulamaları ve AB Karşılaştırması. *Yönetim ve Ekonomi*, 1: 60-74.
- Akagündüz, N. (2006). İnsan Yaşamında Özgüven Kavramı. *Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları*, 1.
- Akarsu, B. (2017). *Felsefe terimleri sözlüğü*, İnkılâp Kitabevi, İstanbul.
- Aksayan, S. ve Gözüm, S. (1998). Olumlu Sağlık Davranışlarının Başlatılması ve Sürdürülmesinde Öz Etkililik Algısının Önemi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2: 35-42.
- Aksoy, Ş. (2019). *The Relationship Between Challenges Of Occupational Safety Specialists, Psychological Safety, Professional Self – Efficacy Belief and Proactive Work Behavior* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alabay E. (2006). İlköğretim Okulöncesi Öğretmen Adaylarının Fen ile İlgili Öz Yeterlik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi. *Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Ashford, S. J. ve Cummings, L. L. (1985). Proactive Feedback Seeking: The Instrumental Use of the Information Environment. *Journal of Occupational Psychology*, 58: 67–79.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9: 1-13.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy, In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81. New York: Academic Press.
- Başaran, İ. E. (1997). *Eğitim Psikolojisi Eğitimin Psikolojik Temelleri*, Ankara: Özkan Matbaacılık.
- Bateman, T. ve Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2): 103-118.

- Bateman, T ve Crant, J. M. (1999). Proactive Behavior: Meaning, Impact, Recommendations. *Business Horizons*, 42(3): 63-70.
- Binnevies, C., Ohly, S. ve Sonnentag, S. (2007). Taking personal initiative and communicating about ideas: What is important for the creative process and for idea creativity? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4): 432-455.
- Bjorkelo, B., Einarsen, S. ve Matthiesen, S. B. (2010). Predicting Proactive Behaviour at Work: Exploring the Role of Personality as an Antecedent of Whistleblowing Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83: 371-394.
- Campbell, D. (2000). The Proactive Employee: Managing Workplace Initiative. *Academy of Management Executive*, (14): 52-66.
- Celuch, K. ve Slama, M. (1999). Teaching Critical Thinking Skills for the 21st Century: An Advertising Principles Case Study. *Journal of Education for Business*, 74(3): 134-139.
- Chaffee, J. (1994). *Thinking critically* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Chemers M.M., Hu L.T. ve Garcia B.F. (2001). Academic Self-Efficacy And First-Year College Student Performance And Adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93: 55-64.
- Chiaburu, D.S., Marinova, S.V. ve Lim, A.S. (2007). Helping and Proactive Extra-Role Behaviors: The Influence of Motives, Goal Orientation, and Social Context. *Personality and Individual Differences*, 43: 2282-2293.
- Covey, S. R. (2010). *Etkili insanların 7 alışkanlığı* (O. Deniztekin, F. N. Deniztekin Çev.). İstanbul: Varlık.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3): 435-462.
- Craver, K. W. (1999). Using Internet Primary Sources To Teach Critical Thinking Skills in History. *Greenwood Professional Guides in School Librarianship*.

- Çelik, E. ve Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif Kişiliğin Öznel Zindelik İle Merak Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3): 1221-1240.
- Çırakoğlu, O. C. ve Tezer, E. (2010). Kontrol Odağı ve Eleştirel Düşünmenin Üniversite Öğrencilerinin İlişki Doyumuzluklarına Verdikleri Tepkiler Üzerindeki Yordayıcı Rolü, *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26): 29-41.
- Çoban, O. (2016). Sokratik Sorgulama Yöntemi ile Sorumluluk Değerinin Öğretimi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyükoztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Day, H. I. (1982). Curiosity and the Interested Explorer. *Performance and Instruction*, 21(4): 19-22.
- Demir, Erdem (2002). *Kişilik Özelliklerinin Girişimciliğe Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze YTE, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, M. ve Coşkun, Y. D. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meraklılık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18): 111-134.
- Demirel, Ö. (Ed.) (2011). *Eğitimde Yeni Yönelimler*, Ankara: Pegem.
- Demirhan İşcan, C. (2014). Öğretmen Adaylarının Değerler Eğitimindeki Tercihleri. *İlköğretim Online*, 13(4): 1203-1222.
- Deringöl, Y., Yavuz, Y., Özsarı, İ. ve Gülten, D. Ç. "İlköğretim Öğretmen Adaylarının Meraklılık Düzeylerinin İncelenmesi". *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 11-13 Kasım 2010. Antalya, 2010, 492-497.
- De Stobbeir, K.E.M., Ashford, S.J. ve De Luque, M.F.S. (2010). Proactivity With Image In Mind: How Employee and Manager Characteristics Affect Evaluations of Proactive Behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83: 347-369.

- De Vos, A., De Clippeleer I. ve Dewilde, T. (2009). Proactive Career Behaviours and Career Success During The Early Career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 761-777.
- Dilek Eren, C. (2011). *Fen Eğitiminde Probleme Dayalı Öğrenmenin Eleştirel Düşünme Eğilimine, Kavram Öğrenmeye ve Bilimsel Yaratıcı Düşünme Becerisine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan, N. (2007). *Yaratıcı Düşünme ve Yaratıcılık*. Ö. Demirel (Ed.), Eğitimde yeni yönelimler (s. 167-192). Ankara: Pegem.
- Engel, Y. ve Etzion, O. (2011). Towards proactive event-driven computing. In Proceedings of the 5th ACM international conference on Distributed event-based system. 125-136.
- Erdogan, B. ve Bauer, T. (2005). Enhancing Career Benefits of Employee Proactive Personality: The Role of Fit with Jobs and Organizations. *Personal Psychology*, 58: 859-891.
- Erkutlu, H. (2012). The Impact of Organizational Culture on the Relationship Between Shared Leadership and Team Proactivity. *Team Performance Management*, 18(1/2): 102-119.
- Eyi, F. (2010). *Başarı Hedef Yönelimleri ile İş Özellikleri Arasındaki İlişkide Eleştirel Düşünmenin Ara Değişken Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Facione, P. A. (1990). *Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction- Executive summary- The Delphi Report*. Millbrae, CA: The California Academic Press.
- Facione, P. A. (1998). *Critical thinking: What it is and why it counts*. San Francisco: Academic Press.
- Farrell, D. (1983). Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 26(4): 596-607.
- Frese, M., Garst, H., ve Fay, D. (2007). Making Things Happen: Reciprocal Relationships Between Work Characteristics And Personal Initiative in a Four-

- Wave Longitudinal Structural Equation Model. *Journal of Applied Psychology*, 92(4): 1084–1112.
- Frese, M., ve Fay, D. (2001). Personal initiative (PI): An active performance concept for work in the 21st century. In B.M. Staw & R.M. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior* 23, 133-187.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., ve Tag, A. (1997). The Concept Of Personal Initiative: Operationalization, Reliability And Validity in Two German Samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 139-161.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. ve Zempel, J. (1996). Personal Initiative at Work: Differences between East and West Germany. *The Academy of Management Journal*, 39(1): 37-63.
- Fritz, C. ve Sonnentag, S. (2009). Antecedents of Day-Level Proactive Behavior: A Look at Job Stressors and Positive Affect During The Workday. *Journal of Management*, 35(1): 94-111.
- Fuller, J.B., Marler, L.E. ve Hester, K. (2012). Bridge Building Within the Province of Proactivity. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8): 1-18.
- Grant, A., ve Ashford, S. (2008). The Dynamics Of Proactivity At Work. *Research in Organizational Behavior*, 28: 3-34.
- Grant, A.M., Parker, S. ve Collins, C. (2009). Getting Credit For Proactive Behavior: Supervisor Reactions Depend On What You Value and How You Feel. *Personnel Psychology*, 62: 31-55.
- Griffin, M. A., Neal, A., ve Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50: 327–347.
- Gülveren, H. (2007). *Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Becerileri ve Bu Becerileri Etkileyen Eleştirel Düşünme Faktörleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, F. (2012). Öğrencilerin Düşünme Becerilerini Geliştirme. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 32: 127-146

- Gündüz, H. B., Çakmak, E. ve Korumaz, M. (2015). Eğitim Örgütlerinde İnisiyatif Alma: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Journal of Human Sciences*, 12(2): 327-342.
- Gürkaynak, İ., Üstel, F. ve Gülgöz, S. (2008). *Eleştirel Düşünme*. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., ve Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal Initiative and Work-Unit Innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73: 78–91.
- Halpern, D. F. (1999). Teaching For Critical Thinking: Helping College Students Develop The Skills And Dispositions Of A Critical Thinker. *New Directions for Teaching and Learning*, 80: 69-74.
- Hashemi, S.M.K., Nadi, H.K., Hosseini, S.M. ve Rezvanfar, A. (2012). Agricultural Personnel's Proactive Behavior: Effects of Self Efficacy Perceptions and Perceived Organizational Support. *International Business and Management*, 4(1): 83-91.
- Işık, B. (2019). *Eleştirel Düşünme Eğilimi: Çalışanlar ve Yöneticiler Üzerinde Karma Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İslamoğlu, A. H. ve Almaçık, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Kalaycı, Ş. (Ed.), (2010) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2): 175-190.
- Kazancı, O. (1989). *Eğitimde Eleştirel Düşünme ve Öğretimi*. İstanbul: Kazancı.

- Kılıçer, K. (2011). *Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kim, T., Hon, A. H. Y. ve Crant, M. J. (2009). Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1): 93-103.
- Kökdemir, D. (2003). *Belirsizlik Durumlarından Karar Verme ve Problem Çözme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LePine, J. A. ve Van Dyne, L. (1998). Predicting Voice Behavior in Work Groups. *Journal of Applied Psychology*, 83: 853-868.
- Lin, Z. ve Filieri, R. (2015). Airline Passengers' Continuance Intention Towards Online Check-In Services: The Role Of Personal Innovativeness And Subjective Knowledge, *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 81: 158-168.
- Lorcu, F. (2015) *Örneklerle Veri Analizi Spss Uygulamalı*, Ankara: Detay.
- McKnown, K. (1997). *Fostering critical thinking*. A Research Paper to Air Command and Staff College, Usa.
- Magoutas, B., Stojanovic, N., Bousdekis, A., Apostolou, D., Mentzas, G. ve Stojanovic, L. (2014). Anticipation-driven Architecture for Proactive Enterprise Decision Making. *In CAiSE (Forum/Doctoral Consortium)*, 121-128.
- Mertes, L. (1991). Thinking and Writing. *Middle School Journal*, 22(5): 24-25.
- Morrison, E. W. ve Phelps, C. C. (1999). Taking Charge at work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*, 42: 403-419.
- Moseley, D., Baumfield, V., Elliot, J., Gregson, M., Higgins, S., Miller, J., ve Newton, D. (2005). *Frameworks for thinking: A handbook for teaching and learning*. New York: Cambridge University Press.

- Ohly, S. ve Fritz, C. (2007). Challenging the Status Quo: What Motivates Proactive Behaviour? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4): 623–629.
- Ormrod, J. E. (2018). *Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Nobel.
- Özdemir, S. M. (2005). Üniversite Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3): 1-17.
- Özden, Y. (2014). *Öğrenme ve Öğretme*. Ankara: Pegem.
- Özen, B. (2017). *Stratejik Düşünme, Eleştirel Düşünme ve Yaratıcı Düşünmenin Karar Verme Stillerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, Ç. (2004). Ortaöğretim Coğrafya Öğretmenlerinin Öğretim Yöntem ve Teknikleri Kullanabilme Yeterlilikleri. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi*, 5(2): 75-83.
- Umay, A. ve Arıoğlu, Ş. (2011). Baskın Olarak Bütüncül Stilde Düşünenlerle Baskın Olarak Analitik Stilde Düşünenlerin Problem Çözme Davranışlarının Karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2): 27-37.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. *Journal of Applied Psychology*. 83(6): 835-852.
- Parker, S. K., Bindl, U.K. ve Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation, *Journal of Management*, 36(4): 827-856.
- Parker, S. K., Turner, N. ve Williams, H. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3): 636-652.
- Parker, S. K. ve Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36(3): 633-662.
- Paul, W. R. (1984). The Socratic Spirit: An Answer to Louise Goldman. *Educational Leadership*, 63-64.

- Pithers, R. T. ve Soden, R. (2000). Critical Thinking in Education: A Review. *Educational Research*, 42(3): 237-249.
- Pitt, L., Ewing, M. ve Berthon, P. (2002). Proactive Behavior and Industrial Salesforce Performance. *Industrial Marketing Management*, 31(8): 639-644.
- Presseisen, B. Z. (1984). *Thinking skills: Meanings, Models, Materials*. A. Costa (Ed.), Developing Minds. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. 43-48.
- Rank, J., Pace, V. L., ve Frese, M. (2004). Three Avenues for Future Research On Creativity, Innovation, And Initiative. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4): 518–528.
- Ruch, K. E. (1993). *Factors Influencing Performance In Manufacturing Work Systems: An Examination Of Causal Relationships Of Organizational Structure And Situational Workplace Variables On Proactive Management Behavior*. (Doctor of Philosophy). The Pennsylvania State University.
- Ruder, G.J. (2003). *The Relationship Among Organizational Justice, Trust, and Role Breadth Self-Efficacy* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Rusbelt, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31(3): 599-627.
- Sağlam, M. (26 Nisan- 2 Mayıs 2002). Düşünmenin Öğretilmesi, Öğretme-Öğrenme Sürecinde Öğrencinin Etkinleştirilmesi, Hizmet içi Eğitim Programı Ders Notları.
- Scott, S. G. ve Bruce R. A. (1994). Determinants of Innovative Behaviour: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3) 580-607.
- Sebetci, Ö. ve Aksu, G. (2014). Öğrencilerin Mantıksal ve Analitik Becerilerinin Programlama Dilleri Başarısına Etkisi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 13(25): 65-83.

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. ve Crant, J. M. (2001). What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success, *Personnel Psychology*, 54(4): 845-874.
- Siegel, H. (1999). What (good) are thinking dispositions? *Educational Theory*, 49(2): 207-221.
- Simson, E. (2016, Ekim 23). Levinas ve ‘‘Sorumluluk’’ Kavrayışı. Eriřim Adresi:<https://Elissimson.Wordpress.Com/2016/04/14/>
- Schwarzer, R. ve Fuchs, R. (1996). *Self-Efficacy and Health Behaviors*. In Conner M. & Norman P. (Eds.), *Predicting Health Behavior: Research and Practice with Social Cognition Models*. (s: 163-196), UK: Open University Press.
- Seferoğlu, S. S. ve Akbıyık, C. (2006). Eleştirel Düşünme Eğilimleri ve Akademik Başarı, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30: 193-200.
- Tishman, S., Jay, E. ve Perkins, D. (1993). Teaching thinking dispositions: From transmission to enculturation. *Theory Into Practice*, 32(3): 147-153.
- Töremen, T. (2011). The Responsibility Education of Teacher Candidates. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(1): 263-277.
- Töremen, F. ve Demir, S. (2016). Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34): 166-179.
- Turan, U. (2019). *Karar Verme ve Eleştirel Düşünme İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk Dil Kurumu Yayınları. (1983). *Türkçe Sözlük* 7. Baskı.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (TDK), www.sozluk.gov.tr, Eriřim Tarihi: 13.05.2020.
- Unsworth, K. L. ve Parker, S. K. (2003). *Proactivity and Innovation: Promoting a New Workforce for the New Workplace*. In D. Holman, T. D. Wall, C. W. Clegg, P. Sparrow, ve A. Howard (Ed.), *The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices* (pp. 175–196). Chichester, England: Wiley.
- Willingham, D. T. (2007). Critical thinking: Why is it so hard to teach? *American Educator*, 31(2): 8-19.

- Witt, L.A., Andrews, M.C. ve Carlson, D.S. (2002). When Conscientiousness Isn't Enough: Emotional Exhaustion And Performance Among Call Center Customer Service Representative. *Journal Of Management*, 30(1): 149-160.
- Yağcı R. (2008). *Sosyal Bilgiler Öğretiminde Eleştirel Düşünme: İlköğretim 5. Sınıf Sosyal Bilgiler Öğretiminde Öğretmenlerin Eleştirel Düşünme Becerilerini Geliştirmek İçin Uyguladıkları Etkinliklerin Değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuzer, H. (1995). *Ana-Baba ve Çocuk*. (8.Basım). İstanbul: Remzi.
- Yazıcı, U. (2018). *Kişİ İş Uyumu ile Proaktif Kişilik ve Proaktif Çalışmanın Akademik Personel Performansı Üzerine Etkisi: Bartın Üniversitesi Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yuan, F., ve Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. *Academy Of Management Journal*, 53(2): 323-342.
- Yi, Z. (2009). *The relationship between organizational authority-control and employee's proactive behavior: the moderating role of individual proactive personality* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). City University Of Hong Kong.
- Yolcu, İ. U. (2017). *Proaktif Kişilik ile Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde İşe Gönülden Adanma ve Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yöndem, Z. D. (2006). *Kişilik Dinamikleri ve Stresle Baş Etme*. İstanbul: Morpa Kültür.

EK

Eleştirel Düşünme Eğiliminin Proaktif Çalışma Davranışına Etkisi

Bu çalışmanın amacı, yazılım geliştirme yapan bireylerin eleştirel düşünme eğilimlerinin, proaktif çalışma davranışlarına etki edip etmediğini belirlemektir. Sorulara vereceğiniz cevaplar yüksek lisans tezimin uygulama bölümünde bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Sonuçların sağlıklı olabilmesi için ifadeleri samimi ve doğru olarak cevaplamanız önem taşımaktadır.

İlgi ve yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Mehmet Genç

Yaş *

Kısa yanıt metni

Cinsiyet *

- Kadın
- Erkek

Medeni Durumunuz *

- Evli
- Bekar

Eğitim Düzeyi *

- Lise
- Ön Lisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora
- Diğer...

Mesleki Kıdem (Yıl) *

- 1 - 4
 5 - 9
 10 - 15
 16 ve Üzeri

Lütfen aşağıdaki maddeleri dikkatlice okuyunuz. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz. 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılmıyorum, 4: Kısmen Katılıyorum, 5: Katılıyorum, 6: Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini seçiniz.

Açıklama (isteğe bağlı)

1. Tüm hayatım boyunca yeni şeyler çalışmak harika olurdu *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

2. İnsanların iyi bir düşünceyi savunmak için zayıf fikirlere güvenmeleri beni rahatsız eder *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

3. Cevap vermeye kalkışmadan önce, her zaman soruya odaklanırım *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

4. Büyük bir netlikle düşünebilmekten gurur duyuyorum *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

5. Dört lehte, bir aleyhte görüş varsa, lehte olan dört görüşe katılırım *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

6. Pek çok üniversite dersi ilginç değildir ve almaya değmez *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

7. Sadece ezberi değil düşünmeyi gerektiren sınavlar benim için daha iyidir *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

8. Diğer insanlar entelektüel merakımı ve araştırmacı kişiliğimi takdir eder *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

9. Mantıklıymış gibi davranıyorum, ama değilim *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

10. Düşüncelerimi düzenlemek benim için kolaydır *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

11. Ben dahil herkes kendi çıkarı için tartışır. *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

12. Kişisel harcamalarımın dikkatlice kaydını tutmak benim için önemlidir. *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

13. Büyük bir kararla yüzyüze geldiğimde, ilk önce, toplayabileceğim tüm bilgileri toplarım. *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

14. Kurallara uygun biçimde karar verdiğim için, arkadaşlarım karar vermek için bana danışırlar. *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

15. Açık fikirli olmak neyin doğru olup olmadığını bilmemek demektir. *

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Kesinlikle Katılıyorum

16. Diğer insanların çeşitli konularda neler düşündüklerini anlamak benim için önemlidir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

17. İnanıklarımın tümü için dayanaklarım olmalı. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

18. Okumak, mümkün olduğunca kaçtığım bir şeydir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

19. İnsanlar çok acele karar verdiğimi söylerler. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

20. Üniversitedeki zorunlu dersler vakit kaybıdır. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

21. Gerçekten çok karmaşık bir şeyle uğraşmak zorunda kaldığımda benim için panik zamanıdır. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

22. Yabancılar sürekli kendi kültürlerini anlamaya uğraşacaklarına, bizim kültürümüzü çalışmalılar. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

23. İnsanlar benim karar vermeyi oyaladığımı düşünürler. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

24. İnsanların, bir başkasının fikrine karşı çıkacaklarsa, nedenlere ihtiyacı vardır. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

25. Kendi fikirlerimi tartışırken tarafsız olmam imkansızdır. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

26. Ortaya yaratıcı seçenekler koyabilmekten gurur duyarım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

27. Neye inanmak istiyorsam ona inanırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

28. Zor problemleri çözmek için uğraşmayı sürdürmek o kadar da önemli değildir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

29. Diğerleri, kararların uygulanmasında mantıklı standartların belirlenmesi için bana başvururlar. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

30. Zorlayıcı şeyler öğrenmeye istekliyimdir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

31. Yabancıların ne düşündüklerini anlamaya çalışmak oldukça anlamlıdır. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

32. Meraklı olmam en güçlü yanlarımdan birisidir. * ^{...}

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

33. Görüşlerimi destekleyecek gerçekleri ararım, desteklemeyenleri değil. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

34. Karmaşık problemleri çözmeye çalışmak eğlencelidir. * ^{...}

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

35. Diğerlerinin düşüncelerini anlama yeteneğimden dolayı takdir edilirim. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

36. Benzetmeler ve analogiler ancak otoyol üzerindeki tekneler kadar yararlıdır. * ^{...}

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

37. Beni mantıklı olarak tanımlayabilirsiniz. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

38. Her şeyin nasıl işlediğini anlamaya çalışmaktan gerçekten hoşlanırım. * ^{...}

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

39. İşler zorlaştığında, diğerleri problem üstünde çalışmayı sürdürmemi isterler. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

40. Elimizdeki sorun hakkında açık bir fikir edinmek ilk önceliklidir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

41. Çelişkili konulardaki fikrim genellikle en son konuştuğum kişiye bağlıdır. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

42. Konu ne hakkında olursa olsun daha fazla öğrenmeye hevesliyimdir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

43. Sorunları çözmenin en iyi yolu, cevabı başkasından istemektir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

44. Karmaşık problemlere düzenli yaklaşımıyla tanırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

45. Farklı dünya görüşlerine karşı açık fikirli olmak, insanların düşündüğünden daha az önemlidir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

46. Öğrenebileceğin her şeyi öğren, ne zaman işe yarayacağını bilemezsin. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

47. Her şey, görüldüğü gibidir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

48. Diğer insanlar, sorunun ne zaman çözümleneceği kararını bana bırakırlar. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

49. Ne düşündüğümü biliyorum, o zaman neden seçenekleri değerlendiriyor gibi davranayım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

50. Diğerleri kendi fikirlerini ortaya koyarlar ama benim onları duymaya ihtiyacım yok. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

51. Karmaşık problemlerin çözümüne yönelik düzenli planlar geliştirmede iyiyimdir. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

52. Başlangıçta işleri yavaşlatacak olsa bile uzun dönemde etkili olacak süreç ve sistemleri geliştirmeye çalışırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

53. Yanlış giden şeylerin temel nedenini bulmaya çalışırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

54. Problemlerin tekrar etmesini önlemeye yönelik planlamaya zaman ayırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

55. Yaratıcı fikirler üretirim. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

56. Daha yeni iş yapma biçimlerini araştırırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

57. Fikirlerimi yaymak ve destek bulmak için iletişimde bulunurum. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

58. İş yapış biçimlerinde iyileşme sağlamaya çalışırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

59. Daha etkili olan yeni iş yöntemlerini inşa etmeye çalışırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

60. Aciliyeti olan örgütsel problemler için çözümler uygulamaya çalışırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

61. İşyerinde, diğerlerinin görüşleri farklı olsa dahi işyeri ile ilgili görüşlerimi paylaşırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

62. Beni ilgilendiren konular hakkında çekinmeden konuşur ve başkalarını da buna cesaretlendiririm. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

63. İşyerim için görüşlerimin faydalı olacağı konularda bilgilerimi güncel tutarım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

64. İş yapış şekillerine ilişkin değişim ya da yeni fikirler ortaya atarım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet Genç, tarihinde İzmir’de doğru. Ankara Üniversitesi Bilgisayar Programcılığı’ndan 2003 yılında, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi’nden 2014 yılında mezun oldu. Bu arada serbest olarak ve özel sektörde yazılım uzmanı pozisyonunda çalıştı. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme bölümünde Yüksek Lisans yapan Mehmet Genç evli ve iki çocuk babasıdır.

