

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## PROAKTİF KİŞİLİĞİN YARATICI PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMEİNİN ARACILIK ROLÜ\*

### THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT IN THE EFFECT OF PROACTIVE PERSONALITY ON CREATIVE PERFORMANCE

Doç. Dr. B. Dilek ÖZBEZEK<sup>1</sup>

Dr. Buket SEZER<sup>2</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Meryem GÜL<sup>3</sup>

#### ÖZ

Günümüzün dinamik iş ortamında işletmelerin varlıklarının devamı ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesi konusunda çalışan yaratıcılığı oldukça değerlidir. Özellikle insan ve hizmet ilişkisinin öncelikli olduğu sağlık sektöründe insan hayatını ve yaşam kalitesini arttırabilmek için yaratıcılık ve yenilikçi uygulamalara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte, proaktif kişilik özelliğine sahip çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmelerinin yaratıcılıklarını arttıracakları düşünülmektedir. Bu çalışmada proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü incelenmektedir. Bu amaç doğrultusunda, Gaziantep ilinde görev yapan doktor, hemşire/ebe/sağlık memuru, sağlık teknisyeni/teknikeri ve diğer sağlık personellerinden oluşan 243 sağlık sektörü çalışanına kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler açımlayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), korelasyon ve bootstrap regresyon analizine tabi tutulmuştur. Proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerinde olumlu etkisinin olduğu ve psikolojik güçlendirmenin bu iki değişken arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Proaktif Kişilik, Yaratıcı Performans, Psikolojik Güçlendirme.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M10, M13, M19.


#### ABSTRACT


In today's dynamic business environment, employee creativity is very valuable for businesses to continue their existence and gain sustainable competitive advantage. In order to increase human life and quality of life, there is a greater need for creativity and innovative practices, particularly in the health sector, where the human and service relationship is a priority. The study examines the mediating role of psychological empowerment in the effect of proactive personality on creative performance. However, it is believed that the psychological empowerment of employees with proactive personality traits would increase their creativity. For this purpose, a questionnaire is applied to 243 health sector workers, consisting of doctors, nurses / midwives / health officers, health technicians / technicians and other health personnel working in the province of Gaziantep, with convenience sampling method. The ability of businesses to manage their human resources in the most effective way has a significant contribution to achieving their goals. It is thought that the psychological empowerment of employees with proactive personality traits who already have intrinsic motivation would increase their creativity. The data obtained are subjected to exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), correlation, and bootstrap regression analysis. It is concluded that proactive personality positively affects creative performance and psychological empowerment plays a mediating role in the relationship between these two variables.

**Keywords:** Proactive Personality, Creative Performance, Psychological Empowerment.

**JEL Classification Codes:** M10, M13, M19.

\* Bu çalışma için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Etik Kurulundan 2022/7/1 sayılı ve 31.03.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Gaziantep Üniversitesi, İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, dilekozbezek@gmail.com

<sup>2</sup>  Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, buketsezer86@gmail.com

<sup>3</sup>  Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Düziçi Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, mgul90@hotmail.com

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

In today's dynamic business environments, employee creativity is believed to play a crucial role in sustaining businesses and gaining a sustainable competitive advantage. In order to increase human life and quality of life, there is an ever-increasing need for creativity and innovative practices, particularly in the health sector, where the human and service relationship is a priority. The purpose of the study is to examine the role of psychological empowerment as a mediator between proactive personality and creative performance. The study includes health personnel (doctor, nurse/midwife/health officer, health technician/technician, and other health personnel) employed by a Gaziantep-based private hospital. Although previous studies indicate that proactive personality positively affects creative performance (e.g., Li et al., 2020; Choi et al., 2021), the study is unique in that it examines the effect of proactive personality on creative performance along the axis of psychological empowerment.

### **Design/methodology/approach:**

For the study, data are collected by a questionnaire technique after the ethics committee approval is obtained from Osmaniye Korkut Ata University Social Sciences Ethics Committee with the decision number 2022/7/1 dated 31.03.2022. Within the scope of the study, 243 health workers are contacted, and data is gathered. 20.2% of the research participants are physicians, 46.5% are nurses/midwives/health officers, 7% are health technicians/technicians, and 26.3% are other health workers. Within the scope of the study, a reliability analysis of the scales created with the IBM SPSS 25 and AMOS 24 programs is conducted, as well as explanatory and confirmatory factor analyses to determine their validity. While correlation analysis is used to examine the relationships between proactive personality, creative performance, and psychological empowerment, regression analyses based on the bootstrap method are conducted using Andrew Hayes's (2018) PROCESS v3.4 macro application running on IBM SPSS to test the research hypotheses.

### **Findings:**

It is determined that proactive personality has a positive and statistically significant effect on creative performance ( $H_1$  accepted). Second, it is determined that proactive personality has a statistically significant and positive effect on psychological empowerment ( $H_2$  acceptance). Third, with the inclusion of psychological empowerment in the model, the effect of psychological empowerment on creative performance is positive and statistically significant. Although the effect of proactive personality on creative performance decreases, it is found to be positive and statistically significant ( $H_3$  and  $H_4$  accepted). The study demonstrates not only the direct effect of proactive personality on creative performance, but also the indirect effect of proactive personality on creative performance via psychological empowerment.

### **Conclusion and Discussion:**

The ability of businesses operating in a global environment in which competition is intensifying to manage their human resources in the most efficient manner contributes significantly to their success in reaching their objectives. The results of the study indicate that healthcare professionals with a proactive personality have a perception of psychological empowerment in their work, indicating that they exhibit creative performance. On the basis of the study's findings, it can be suggested that businesses seeking a competitive advantage, innovative products and services, and a creative and innovative organizational culture should consider the personality traits of their employees when selecting human resources. In addition, managers must support proactive employees in order to increase creative performance. Again, managers should inform their employees that they are the business's owners and have a say in their work, and employees should be encouraged to participate in decision-making. When the employee is psychologically strengthened in this manner, his motivation and creativity would increase. Again, the creation of an appropriate organizational culture should be attempted. To attract proactive employees to an organization, the workplace must be appealing and provide opportunities for the proactive employee. The study makes both conceptual and empirical contributions to explain how proactive personality affects the creative performance of employees and the mediating role of psychological empowerment on this level of influence. Similar to other research, the study has limitations. The most significant limitation of the study is its research design, which consisted of a single questionnaire administered at a single time. Future studies are advised to consider a mixed-method design that combines quantitative and qualitative research. In contrast, the study is restricted to healthcare professionals employed in a private hospital. It may be possible to obtain more generalizable results of the study is repeated with larger samples of healthcare professionals employed in private and public hospitals.

## 1. GİRİŞ

Uzun ömürlü olmak isteyen örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmesinde çalışan yaratıcılığının kilit rol oynadığı düşünülmektedir. Alışılmışın dışına çıkarak farklı ve çeşitlendirilmiş bir dizi beceri, bilgi, deneyim ve yeteneğin kullanılması olarak tanımlanan yaratıcılık (Choi vd., 2021, s. 3; Horng vd., 2016, s. 26); günümüzün dinamik ve sürekli değişen iş ortamlarında örgütlerin rekabet avantajını koruyan temel bir unsur olarak giderek daha fazla kabul görmektedir (Hon, 2012, s. 130). Birçok araştırmacı tarafından çalışanların yaratıcı performanslarının artırılmasının, rekabet avantajı elde etmek isteyen örgütlerin atması gereken bir adım olduğu tartışılmaktadır (Oldham ve Cummings, 1996, s. 607).

Son zamanlarda yapılan çalışmalarda, yaratıcı performans üzerinde olumlu etkisi olduğuna değinilen kavramlardan birinin de proaktif kişilik olduğu görülmektedir (Choi vd., 2021, s. 2). Proaktif kişilik, insanların mevcut durumlarını değiştirmek için harekete geçme eğilimlerindeki bireysel farklılıklarını tanımlayan bir yapıdır. Bu yapı sayesinde insanlar çevrelerinde olup bitene karşı kayıtsız kalmak ve pasif bir izleyici olmak yerine mevcut olanı değiştirmek konusunda harekete geçebilmektedir (Crant, 2000, s. 439). Bateman ve Crant (1993, s. 105) proaktif kişiliğe sahip bir bireyi “durumsal güçler tarafından nispeten kısıtlanmayan ve çevresel değişimi etkileyen kişi” olarak tanımlamaktadır.

Proaktif kişilerin, öz yeterlilikleri yüksek bireyler arasından çıktığı (Bozbayındır ve Alev, 2018, s. 295); dolayısıyla karar verme sürecinde daha aktif oldukları, değişime karşı dirençlerinin daha az olduğu ve olaylar karşısında proaktif adımlar attıkları, yüzleştikleri problemler karşısında birden fazla çözüm bulmaya çalıştıkları, sayısız ve farklı kaynaklardan bilgi topladıkları belirtilmektedir (Iloke vd., 2021, s. 1161). Proaktif kişilik özelliğine sahip çalışanların, burada bahsedilen özelliklerinin yanına psikolojik olarak güçlendirilmeleri de eklendiğinde, yaratıcı performanslarında ve üretkenliklerinde artış olacağı düşünülmektedir.

Proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerinde olumlu etkisi olduğuna yönelik araştırmalar mevcut olması ile birlikte (örneğin, Li vd., 2020; Choi vd., 2021), bu çalışma Türkiye’de bulunan sağlık çalışanlarının (doktor, hemşire/ebe/sağlık memuru, sağlık teknisyeni/teknikeri ve diğer sağlık personelleri) proaktif kişiliklerinin yaratıcı performansları üzerindeki etkisini incelemesi bakımından diğer çalışmalardan farklılık arz etmektedir. Ayrıca bu çalışma, proaktif kişiliğin, yaratıcı performans üzerindeki etkisi psikolojik güçlendirme ekseninde incelenmiştir. Bununla birlikte, iki değişken arasındaki ilişkide aracı rol oynayan değişkenlerden birisinin de psikolojik güçlendirme olması ve deneysel olarak araştırılması açısından literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Proaktif kişiliğin, yaratıcı performans üzerine etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün söz konusu olup olmadığı bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak ilgili kavramlara ilişkin literatür taraması yapılmış ve hipotezler geliştirilmiş, yöntem kısmında çalışmanın amacına, modeline, kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Son olarak ise bulgular yorumlanarak sonuç ve öneriler paylaşılmıştır.

## 2. LİTERATÜR İNCELEMESİ VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

### 2.1. Proaktif Kişilik ve Yaratıcı Performans

Amabile ve diğerleri (2005, s. 367) yaratıcılığı, orijinal ve faydalı fikirlerin veya bir problem için çözümlerin üretilmesi olarak tanımlamıştır. Tierney ve Farmer’a (2011, s. 278) göre yeni ve değerli fikirlerin veya çözümlerin üretilmesi anlamına gelen yaratıcılık, fikir geliştirme ve uygulamayı da içeren daha geniş inovasyon sürecinin ilk adımudur. Örgütsel büyüme için önemli ve kalıcı faydalar sağlayacak ürün, hizmet ve süreçleri yenilemek için yaratıcı performans gereklidir (Juyumaya ve Torres, 2022, s. 32). Yaratıcı performans, çalışanların işyerinde yaratıcı, yenilikçi ve yeni fikirleri uygulama becerisi olarak ifade edilebilir (Sumaneeva vd., 2021, s. 81). Li ve diğerleri (2020, s. 1), yaratıcı performans çalışanların iş ortamında ürünler, hizmetler veya süreçlerle ilgili yeni faydalı fikirler üretme derecesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel etkinliği artırmak için yeni yaklaşımların kullanılmasını içeren yaratıcı performans (Khan ve Abbas, 2022, s. 3), yaratıcı potansiyelin davranış şeklinde ortaya çıkmasıdır (Kaynak vd., 2022, s. 666).

Daha önce yapılan çalışmalarda yaratıcılığın artmasını sağlayan faktörler olarak proaktif kişilik, öz yeterliliğe sahip olma, yaratıcı kişilik, vizyoner, girişimci vb., gibi bireysel özellikler üzerinde durulduğu görülmektedir (Bozbayındır ve Alev, 2018; Choi vd., 2021; Zhang vd., 2021; Kim vd., 2010; Iloke vd., 2021, s. 1161). Bunun yanı sıra Crant’a (1995, s. 532) göre proaktif bireyler, durumsal baskılarla daha az kısıtlanır, statükoya meydan

okuyabilir ve hatta değişiklik yapmak için çevreyi etkileyebilir. Bununla birlikte, fırsatları kovalarlar, inisiyatif alırlar, harekete geçerler ve önemli değişiklikleri gerçekleştirmek için sarsılmaz bir kararlılığa sahiptirler (Hornig vd., 2016, s. 26). Proaktif bireyler, görevlerini yapmanın yeni yollarını keşfedebilen, hedeflerini başarabilen ve performanslarını geliştirmek için yeni fikirler üretebilen kişilerdir (Choi vd., 2021, s. 38).

Proaktif bireylerin eylemleri sadece örgüt sınırları içerisinde değildir. Bu bireyler hem örgüt içinden hem de örgüt dışından çeşitli paydaşlarla bilgi alışverişinde bulunmaktadırlar (Zhang vd., 2021, s. 3). Proaktif kişilik özelliğine sahip çalışanların yeni yaklaşımlar aramaya yönelik içsel motivasyonları sayesinde yaratıcı fikirler üretme olasılıklarının, diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Kim vd., 2009, s. 93). Ayrıca yaratıcı kişilik gibi karakteristik özelliklerin çalışanların yaratıcılığı üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir (Oldham ve Cummings, 1996, s. 607). Seibert ve diğerleri (2001), proaktif kişiliğin çalışan yaratıcılığı ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Kim ve diğerleri (2010), proaktif kişiliğin yaratıcılığı etkileyen kişisel bir özellik olduğunu tespit etmiştir. Choi ve diğerleri (2021), proaktif kişiliğe sahip çalışanların, yeni fikirler üretmek ve değişiklikleri uygulamak için inisiyatif almalarının yanı sıra yeni ürün ve hizmetler oluşturmada, mevcut ürün ve hizmetlerde değişiklik yapılmasında ve yeni görev prosedürleri geliştirmede aktif rol aldıklarını belirtmektedir. Proaktif kişilik özelliğine sahip olan çalışanlar, aynı zamanda kişisel gelişimleri için sıklıkla öğrenmeye dayalı örgütsel faaliyetlere katılırlar. Bu öğrenme girişimi yeni bilginin edinilmesini ve bunun örgüt tarafından verilen görevlere yaratıcı bir şekilde uygulanmasını teşvik eder ve bu durum çalışanların yaratıcı performansı artırır. Dolayısıyla proaktif kişilik özelliğine sahip olan çalışanların, farklı paydaşlardan bilgi edinmeleri, yeni fikirler öne sürmeleri, bir fikri geliştirmeleri, yaratıcı düşünceleri, yenilik ve değişime aktif bir şekilde katkıda bulunmaları varsayımıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H<sub>1</sub>: Proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

## 2.2. Proaktif Kişilik ve Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme, bireylerin veya grupların kendi işleri üzerinde kontrol sahibi olduklarını düşünmelerini sağlayan bir dizi koşuldur (Maan vd., 2020: 3). Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte küresel rekabetin artması dikkate alındığında, psikolojik güçlendirmenin örgütsel etkililik için son derece önemli olduğu kabul edilmektedir (Iloke vd., 2021, s. 1161). Psikolojik güçlendirme, çalışanların işi iyi yapmaya yönelik eylemleri başlatmasını ve düzenlemesini etkileyen motivasyonel bir yapı olarak açıklanmaktadır (Yıldız vd., 2017: 347). Altındış ve Özutku'ya (2011, s. 165) göre güçlendirme, bireylerin öz yeterlilik inançlarını arttıran bir süreç şeklinde ele alınabilir. Güçlendirme, çalışanların örgüt içinde etkin bir rol oynamaları gerektiği düşüncesinden hareketle, işi yapanın işin sahibi haline getirilmesini amaçlayan ve işe ilişkin kararların, o işi yerine getiren kişi tarafından alınmasını öngören bir süreçtir (Koçel, 2010, s. 410).

Thomas ve Velthouse (1990, s. 51), öz yeterliliğe sahip olan kişilerin bir sorunla karşılaştıklarında bu sorunu çözmek ya da üstesinden gelmek için çaba sarf ettiklerine değinmektedir. Proaktif kişilerin de öz yeterlilik sahibi insanlar olduğu, karşılarına çıkan bir engel karşısında yılmadıkları, dahası sorunu çözmek için aktif olarak hareket ettikleri bilinmektedir (Kim vd., 2010; Iloke vd., 2021, s. 1161). Doğan ve Demiral (2009, s. 51) çalışmalarında, bireyin kendisine verilen bir görevi başarılı bir şekilde yerine getireceğine ilişkin inancının, kendisine daha fazla güvenmesine neden olacağını, dolayısıyla bunun da çalışma hayatına yansımalarının olumlu yönde olacağını belirtmektedirler. Uncuoğlu-Yolcu ve Çakmak (2017) çalışmalarında, proaktif kişilik özelliğine sahip çalışanların, daha yüksek düzeyde psikolojik güçlendirme algıladıklarını ve bu algının da proaktif çalışma davranışını ortaya çıkardığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin, psikolojik güçlendirme üzerinde etkisi olduğu varsayımıyla aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir:

H<sub>2</sub>: Proaktif kişiliğin psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

## 2.3. Psikolojik Güçlendirme ve Yaratıcı Performans

İşletmelerin daha rekabetçi olabilmeleri için çalışanların kendi başlarına inisiyatif alabilen, yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilen bireylere dönüşmesinin önemi giderek artmaktadır. Bunu sağlamanın en etkin yolu ise güçlendirmedir (Kılınç, 2020, s.255). Psikolojik güçlendirme, bireyin iş rolüne aktif yönelimini gösteren bir kavramdır. Güçlendirilmiş çalışanlar, iş çevrelerinin kendilerinin eylemleri ile şekillenebileceğinin farkındadırlar, bu da onların yaratıcı davranışlarını arttırmaktadır (Maan vd., 2020, s. 5). İşlerinde kontrolün kendisinde olduğunu ve örgütsel çıktılarını etkilediğini bilen yani kendilerini güçlendirilmiş hissedilen çalışanların, yaratıcılık ve yenilikçilik kavramlarının oluşmasına zemin hazırladığına değinilmektedir (Fırın, 2021, s. 5). Psikolojik güçlendirme,

çalışanın enerji ve motivasyonunu arttıracığından, üretimin artmasını da sağlayacaktır (Öztürk ve Güney, 2022, s. 318).

Psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanlar kendilerini yetkin hisseder ve işlerine veya çalışma ortamlarına değerli katkılar sağlar (Yıldız vd., 2017, s. 347). Zhang ve Bartol'a (2010) göre bir çalışan, işinin gereksinimlerinin anlamlı ve kişisel olarak önemli olduğunu algıladığında, bir sorunu birden çok açıdan anlamak, birden çok kaynaktan çok çeşitli bilgileri kullanarak bir çözüm aramak ve yenilikçi çözümler üretmek için daha fazla çaba harcayacaktır. Maan ve diğerleri (2020), güçlendirilmiş bireyler kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak gördüklerini, amaçlarına ulaşmada yetkin olduklarını, işlerine sahip çıkma duygusu yaşadıklarını ve örgütü olumlu yönde etkileyen faaliyetlerde bulduklarını belirtmektedir. Yeşiltaş ve diğerleri (2013, s. 131), bulunduğu örgütte önemli olduğunu ve işinin tamamından sorumlu olduğunu hisseden çalışanın içsel motivasyonunun artacağını, bunun da yenilikçi davranış gösterme konusunda istekli davranmasına neden olacağını belirtmektedir. Dolayısıyla, proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerine etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı rol oynayacağı varsayımıyla aşağıda yer alan hipotezler kurulmuştur:

H<sub>3</sub>: Psikolojik güçlendirmenin yaratıcı performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

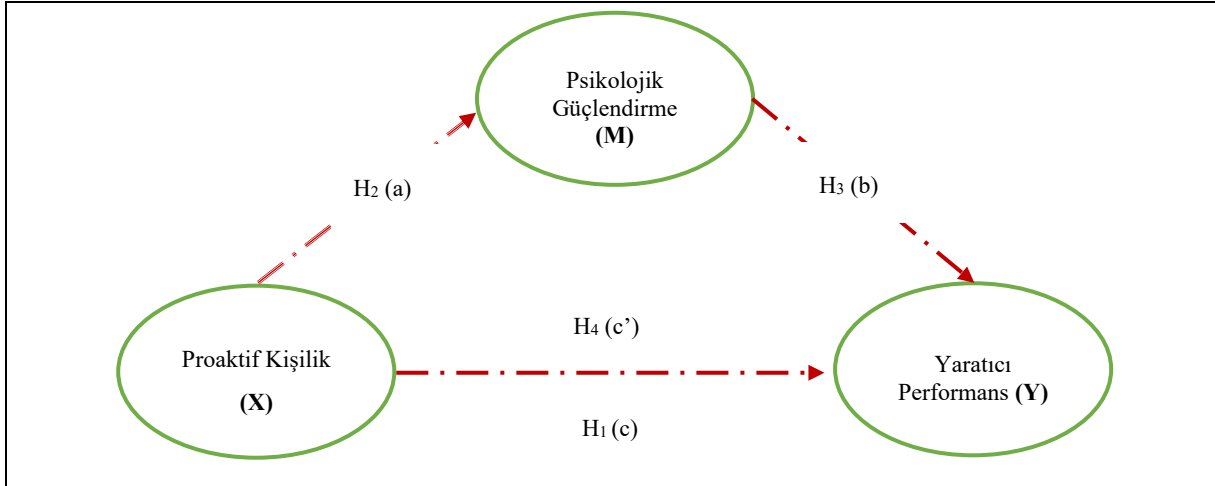
H<sub>4</sub>: Psikolojik güçlendirmenin, proaktif kişilik ile yaratıcı performans arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmada, proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerine etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü Gaziantep ilinde faaliyet gösteren bir özel hastanede görevli sağlık çalışanları (doktor, hemşire/ebe/sağlık memuru, sağlık teknisyeni/teknikeri ve diğer sağlık personeli) bağlamında incelemeyi amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda proaktif kişilik (X) bağımsız değişken, yaratıcı performans (Y) bağımlı değişken ve psikolojik güçlendirme (M) aracı değişken şeklinde ele alınmıştır. Araştırma desenine göre oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



#### 3.2. Araştırma Etiği

Bu çalışma için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 31.03.2022 tarih ve 07 nolu toplantısında alınan 2022/7/1 sayılı kararla etik kurul onayı alınmıştır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma kapsamında, veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik soruların yanı sıra yaratıcı performans, proaktif kişilik ve psikolojik güçlendirme olmak üzere 5'li Likert şeklinde tasarlanmış üç temel ölçekten oluşmaktadır.



*Yaratıcı Performans Ölçeği*; 7 madde ve tek boyutlu olup, George ve Zhou (2001) tarafından geliştirilmiştir. Çiçek ve Çiçek (2020, s. 274) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,952 olarak hesaplanmıştır (Bilkay ve Çiçek, 2022, s. 2172).

*Proaktif Kişilik Ölçeği*; 10 madde ve tek boyutlu olup, Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilmiştir. Akgündüz, Gök ve Alkan (2017, s. 60) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,912 olarak hesaplanmıştır.

*Psikolojik Güçlendirme Ölçeği*; 12 madde ve dört boyutlu olup, Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiştir. Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013, s. 5378) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı anlamlılık boyutu için 0,890; yeterlilik boyutu için 0,851; özerklik boyutu için 0,835 ve etki boyutu için 0,847 olarak hesaplanmıştır (Sürgevil vd., 2013, s. 5387).

### 3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evreni Gaziantep'te faaliyet gösteren bir özel hastanede görev yapan 600 sağlık çalışanından (doktor, hemşire/ebe/sağlık memuru, sağlık teknisyeni/teknikeri ve diğer sağlık personeli) oluşmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004, s. 50) belirli bir evren için kabul edilebilir örneklem büyüklüğü tablosu dikkate alınarak, %95 güven düzeyinde ve %5 hata payı ile 217 ile 254 arası katılımcının evreni temsil edebileceğine karar verilmiştir. Araştırmaya kolayda örnekleme yöntemi ile gönüllü olarak katılmayı kabul eden 300 sağlık personeline anket formu dağıtılmış, ancak 243 anket formu analizler için uygun bulunmuştur.

Örneklemi oluşturan sağlık personelinin %56,8 kadın ve %75,3'ü evlidir. Araştırmaya katılan sağlık personelinin %16,5'i lise; %20,2'si ön lisans; %42,4'ü lisans ve %21'i lisansüstü düzeyde eğitim almıştır. Bu sağlık personelinin büyük çoğunluğu 31-35 yaş aralığında olup, bu oran %39,9'dur. Örneklemi oluşturan sağlık personelinin %20,2'si doktor; %46,5'i hemşire/ebe/sağlık memuru; %7'si sağlık teknisyeni/teknikeri ve %26,3'ü diğer sağlık personellerinden oluşmaktadır.

## 4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmada kullanılan "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" "Proaktif Kişilik Ölçeği" ve "Yaratıcı Performans Ölçeği"nin yapı geçerliliğini doğrulamaya yönelik hem açılımlı faktör analizi (AFA) hem de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Tablo 1'de temel birleşenler analizi ve varimax rotasyon yöntemi uygulanarak yapılan AFA sonuçları özetlenmiştir.

**Tablo 1.** Açılımlı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Soru	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans	K-M-O Değeri	Barlett Küresellik Testi	Sig.	Cronbach $\alpha$
Yaratıcı Performans	9	0,653-0,874	4,257	60,820	0,883	913,894	0,000	0,887
Proaktif Kişilik	10	0,630-0,849	5,634	56,344	0,895	1449,056	0,000	0,913
Psikolojik Güçlendirme	Anlamlılık	3	0,805-0,913	2,394	74,955	1317,663	0,000	0,735
	Yeterlilik	3	0,758-0,870	2,327				
	Özerklik	3	0,799-0,819	2,265				
	Etki	3	0,834-0,907	2,008				

Tablo 1'de yaratıcı performans (KMO=0,883;  $\chi^2=913,894$ ;  $p=0,000$ ), proaktif kişilik (KMO=0,895;  $\chi^2=1449,056$ ;  $p=0,000$ ) ve psikolojik güçlendirme (KMO=0,764;  $\chi^2=1317,663$ ;  $p=0,000$ ) ölçeklerinin KMO değerlerinin 0,60'tan büyük olmasının yanı sıra Barlett Küresellik Testi sonucu ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması verilerin faktör analizi açısından uygun olduğunu göstermektedir. Yaratıcı performans ölçeğinin orijinal formuna uygun olarak tek faktörlü yapıda toplam varyansın %60,820'sini açıkladığı; proaktif kişilik ölçeğinin orijinal formuna uygun olarak tek faktörlü yapıda toplam varyansın %56,344'ünü açıkladığı ve psikolojik güçlendirme ölçeğinin orijinal formuna uygun olarak dört faktörlü yapıda toplam varyansın %74,955'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, yaratıcı performans ölçeğinin maddelerine ilişkin faktör yüklerinin 0,653 ile 0,874 arasında, proaktif kişilik ölçeğinin maddelerine ilişkin faktör yüklerinin 0,630 ile 0,849 arasında ve psikolojik güçlendirme ölçeğinin maddelerine ilişkin faktör yüklerinin 0,758 ile 0,913 arasında olduğu tespit edilmiştir. Diğer

tarafından kullanılan her bir ölçeğe ait Cronbach Alpha katsayısının da 0,70'den büyük olması güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre araştırma için kullanılan her bir ölçeğin faktör yapı geçerliliğinin doğrulandığı ve yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Ural ve Kılıç, 2006, s. 286; Çokluk vd., 2010, s. 197).

**Tablo 2.** Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	N	Ortalama	Std. Hata	Çarpıklık	Basıklık
Yaratıcı Performans	243	3,7202	0,8544	-0,984	0,735
Proaktif Kişilik	243	3,6724	0,9019	-0,921	0,543
Psikolojik Güçlendirme	243	3,8254	0,4710	-0,451	0,149

Tablo 2'de hem psikolojik güçlendirme ölçeğinin ortalamasının (3,8254±0,4710) hem de yaratıcı performans ölçeğinin ortalamasının (3,7202±0,8544) proaktif kişilik ölçeğinin ortalamasından (3,6724±0,9019) daha yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan, psikolojik güçlendirme ve proaktif kişilik ölçeklerinin normal bir dağılıma sahip olduğunu söyleyebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 133).

AFA sonrası psikolojik güçlendirme ölçeğinin dört faktörlü yapısını, proaktif kişilik ölçeğinin tek faktörlü yapısını ve yaratıcı performans ölçeğinin tek faktörlü yapısını doğrulamaya yönelik birinci düzey DFA uygulanırken, psikolojik güçlendirme ölçeğinin geneline yönelik ikinci düzey DFA analizi uygulanmıştır. Tablo 2'de DFA sonucuna göre elde edilen uyum indeksleri yer almaktadır.

**Tablo 3.** DFA Sonucu Elde Edilen Uyum İyiliği İstatistikleri

Değişkenler	Modeller	$\Delta\chi^2$	df	$\Delta\chi^2/df \leq 3$	RMSEA $\leq,08$	AGFI $\geq,90$	GFI $\geq,90$	CFI $\geq,95$	NFI $\geq,90$
Proaktif Kişilik	Birinci Düzey	51,298	23	2,230	0,071	0,913	0,963	0,980	0,965
Yaratıcı Performans	Birinci Düzey	25,775	12	2,148	0,069	0,932	0,971	0,985	0,972
Psikolojik Güçlendirme	Birinci Düzey	71,128	48	1,482	0,045	0,925	0,954	0,982	0,947
Psikolojik Güçlendirme	İkinci Düzey	86,601	50	1,732	0,055	0,915	0,945	0,971	0,936

Tablo 3'te görüldüğü gibi DFA sonucu elde edilen model uyum indeksi değerleri açısından psikolojik güçlendirme, proaktif kişilik ve yaratıcı performans ölçeklerinin model uyum indekslerinin iyi/kabul edilebilir sınırlar içerisinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 37). Bu sonuçlara göre araştırma için kullanılan her bir ölçeğin test edilen yapılarının doğrulandığını söylemek mümkündür.

Araştırma kapsamında, hipotezleri test etmeden önce değişkenler arası ilişkilerin yönü ve şiddetinin belirlenebilmesine yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır.

**Tablo 4.** Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Yaratıcı Performans	Proaktif Kişilik	Psikolojik Güçlendirme
Yaratıcı Performans	—		
Proaktif Kişilik	0,600**	—	
Psikolojik Güçlendirme	0,279**	0,261**	—

\*\*p<0,01

Tablo 4'te görüldüğü gibi korelasyon analizi sonucu yaratıcı performans ile proaktif kişilik (0,600\*\*) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilirken, psikolojik güçlendirme ile yaratıcı performans (0,279\*\*) ve proaktif kişilik (0,261\*\*) arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Proaktif kişiliğin yaratıcı performansa etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisinin değerlendirilmesi amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konulan nedensel adımlar yaklaşımı (a, b ve c yolları) dikkate alınarak, Tip I hatayı en fazla minimize eden Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi uygulanmıştır (Preacher ve Hayes, 2008, s. 880; Zhao vd., 2010, s. 198). Bootstrap tekniği ile yapılan aracı etki analizleri için de Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro uygulaması (www.processmacro.org) kullanılmıştır. Aracı etkinin değerlendirilmesi amacıyla araştırmanın kavramsal modeline uygun olarak 4 numaralı model seçilmiştir.

Bu modelde, psikolojik güçlendirme aracı değişkeni (*M*) proaktif kişilik bağımsız değişkeni (*X*) ve yaratıcı performans bağımlı değişkeni (*Y*) temsil etmektedir. Analizler için Bootstrap tekniğiyle 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilerek %95 anlamlılık (Bootstrap 95%CI) düzeyinde sapma düzeltilmeli güven aralıkları belirlenmiştir. Bu yöntemle yapılan analiz sonucundaki güven aralığının alt ve üst sınırının sıfır değerini içermemesi durumunda dolaylı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmektedir (Preacher ve Hayes, 2004, s. 719).

**Tablo 5.** Proaktif Kişiliğin (*X*) Yaratıcı Performans (*Y*) Üzerindeki Etkisi

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkeni	b	SE	t	p	R <sup>2</sup>	Model F	Model p
Proaktif Kişilik	Sabit	1,634	0,185	8,849	0,000*	0,360	135,273	0,000
	Yaratıcı Performans	0,568	0,049	11,631	0,000*			

(X) → (Y) %95 CI [BootLLCI=0,472—BootULCI=0,664]

Tablo 5'te proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu (%95CI [0,472—0,664]; b=0,568; t=11,631; p<0,001) ve yaratıcı performanstaki değişimin %36'sının proaktif kişilik vasıtasıyla açıklanabildiği (R<sup>2</sup>=0,360; F=135,273; p<0,001) görülmektedir. Bu etki, modelde c yolu ile tanımlanan H<sub>1</sub> hipotezini desteklemektedir.

**Tablo 6.** Proaktif Kişiliğin (*X*) Psikolojik Güçlendirme (*M*) Üzerindeki Etkisi

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkeni	b	SE	t	p	R <sup>2</sup>	Model F	Model p
Proaktif Kişilik	Sabit	3,324	0,123	27,078	0,000*	0,068	17,650	0,000
	Psikolojik Güçlendirme	0,136	0,032	4,201	0,000*			

(X) → (M) %95CI [BootLLCI=0,072—BootULCI=0,200]

Tablo 6'da proaktif kişiliğin psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu (%95CI [0,072—0,200]; b=0,136; t=4,201; p<0,001) ve psikolojik güçlendirmedeki değişimin %6,8'inin proaktif kişilik vasıtasıyla açıklanabildiği (R<sup>2</sup>=0,068; F=17,650; p<0,001) görülmektedir. Bu etki, modelde a yolu ile tanımlanan H<sub>2</sub> hipotezini desteklemektedir.

**Tablo 7.** Psikolojik Güçlendirmenin (*M*) Modele Dahil Edilmesiyle Proaktif Kişiliğin (*X*) Yaratıcı Performans (*Y*) Üzerindeki Etkisi

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkeni	b	SE	t	p	R <sup>2</sup>	Model F	Model p
Proaktif Kişilik	Sabit	0,844	0,367	2,298	0,022**	0,375	72,153	0,000
	Yaratıcı Performans	0,536	0,050	10,699	0,000*			
Psikolojik Güçlendirme		0,238	0,096	2,479	0,014**			

(X) → (Y) %95CI [BootLLCI=0,437—BootULCI=0,634]  
(X) → (M) %95CI [BootLLCI=0,049—BootULCI=0,426]

Tablo7'de psikolojik güçlendirmenin yaratıcı performans üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olması (%95CI [0,049—0,426]; b=0,238; t=2,479; p<0,05) ve psikolojik güçlendirmenin modele dahil olmasıyla birlikte, proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerindeki etkisinin azalmasına rağmen pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olması (%95CI [0,437—0,634]; b=0,536; t=10,699; p<0,001) aracılık etkisinin varlığının (kısmi aracılık) yanı sıra yaratıcı performanstaki değişimin %37,5'inin proaktif kişilik ve psikolojik güçlendirmenin birlikte açıklayabileceğini göstermektedir. Bu, ayrıca modelde b yolu ile tanımlanan H<sub>3</sub> hipotezinin desteklenmesine de işaret etmektedir.



**Tablo 8.** Proaktif Kişiliğin (X) Yaratıcı Performans (Y) Üzerindeki Toplam, Doğrudan, Dolaylı ve Tam Standardize Etkileri

	Etki	BootSE	t	p	BootCI	
					BootLLCI	BootULCI
Proaktif Kişiliğin Yaratıcı Performans Üzerindeki Toplam Etkisi (c yolu)	0,568	0,049	11,631	0,000	0,472	0,664
Proaktif Kişiliğin Yaratıcı Performans Üzerindeki Doğrudan Etkisi (c' yolu)	0,536	0,050	10,699	0,000	0,437	0,634
Proaktif Kişiliğin Yaratıcı Performans Üzerindeki Dolaylı Etkisi (a.b)	0,032	0,016			0,004	0,069
Proaktif Kişiliğin Yaratıcı Performans Üzerindeki Tam Standardize Dolaylı Etkisi	0,034	0,018			0,005	0,072

Tablo 8’de proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerindeki toplam etkisi (c yolu) ile doğrudan etkisi arasındaki fark (c' yolu), psikolojik güçlendirmenin vasıtasıyla gerçekleşen dolaylı etkinin %3,2 (0,032) düzeyinde gerçekleştiği (kısmi aracılık) göstermektedir. Preacher ve Kelley’e (2011) göre tam standardize etki büyüklüğü  $K^2= 0,01$ ’e yakın olması düşük,  $K^2= 0,09$ ’a yakın olması orta,  $K^2= 0,25$ ’e yakın olması yüksek aracılık etkisi şeklinde yorumlanabilir (Akçakanat vd., 2019, s. 89). Bu bağlamda, proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerine etkisinde psikolojik güçlendirmenin düşük bir aracılık etkisinin ( $K^2= 0,034$ ) olduğu söylenebilir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın odak noktası proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerindeki etkisini ve özellikle de bu etki düzeyine psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü sağlık çalışanları bağlamında incelemektir. Bu amaç doğrultusunda kapsamlı literatür incelemesiyle oluşturulan araştırma hipotezlerini doğrulamak için nicel bir araştırma tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında veri toplamak için Gaziantep’te faaliyet gösteren bir özel hastanede görev yapan sağlık çalışanları (doktor, hemşire/ebe/sağlık memuru, sağlık teknisyeni/teknikeri ve diğer sağlık personeli) ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında ilk olarak proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur ( $H_1$  kabul). Bu sonuç proaktif kişiliğe sahip olan bireylerin fırsatları arayarak ve inisiyatif alarak ve değişiklikleri yapmak için harekete geçerek çevresel değişiklikleri etkilediğini gösteren daha önceki araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (örneğin, Kim vd., 2010; Akgündüz vd., 2017; Li vd., 2020; Choi vd., 2021). Genel olarak, proaktif kişiliğe sahip olan sağlık çalışanların proaktif olmayan diğer sağlık çalışanlarına kıyasla daha yüksek yaratıcı performans sergileme eğiliminde olabileceği söylenebilir.

İkinci olarak, proaktif kişiliğin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur ( $H_2$  kabul). Bu sonuç da proaktif kişiliğe sahip olan bireylerin durumsal faktörlerden etkilenmediği ve kendilerini yetkili hissettiklerini gösteren araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Uncuoğlu-Yolcu ve Çakmak, 2017). Genel olarak, proaktif kişiliğe sahip olan sağlık çalışanların proaktif olmayan diğer sağlık çalışanlarına kıyasla işlerinde yetkin, etkin ve üretken olabileceği söylenebilir.

Üçüncü olarak, psikolojik güçlendirmenin modele dâhil edilmesiyle birlikte, psikolojik güçlendirmenin yaratıcı performans üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunun yanı sıra proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerindeki etkisinin azalmasına rağmen pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin kısmi aracılık etkisinin olduğuna işaret etmektedir ( $H_3$  ve  $H_4$  kabul). Sonuç olarak, mevcut araştırma sadece proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerindeki doğrudan etkisini değil, aynı zamanda psikolojik güçlendirmenin aracılığı ile proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerinde dolaylı etkilerini olduğunu da ortaya koymuştur. Spesifik olarak, proaktif kişilik özelliğine sahip sağlık çalışanlarının daha yüksek düzeyde psikolojik güçlendirme algısına sahip oldukları; bu algı ile birlikte daha yüksek düzeyde yaratıcı performans sergiledikleri söylenebilir.

Daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçların da bu çalışmanın sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Bozbayındır ve Alev (2018, s. 295), çalışmalarında öz yeterlilik, proaktif kişilik ve değişime karşı açıklık arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğunu saptamışlardır. Zhang vd. (2021) Çin’de bulunan bir işletmede 500 çalışandan veri toplayarak yürüttükleri çalışmanın sonucunda, proaktif kişiliğin, çalışan

yaratıcılığının iki boyutu olan artımsal ve radikal yaratıcılık üzerinde etkisi olduğunu ve bu etkide bilgi değişiminin aracı rol oynadığını belirtmişlerdir. Kim vd. (2009), proaktif kişilik ve çalışan yaratıcılığı arasında pozitif ilişki olduğunu, çalışan yaratıcılığının da kariyer memnuniyeti ve içsel motivasyon ile anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğunu saptamışlardır. Oldham ve Cummings (1996) çalışmalarında, 170 imalat sektörü çalışanından elde ettikleri veriler sonucunda yaratıcılığa ilişkin karakteristik özelliklere sahip olan çalışanların yaratıcı performans göstermeye daha yatkın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kim vd. (2010), Güney Kore'de 157 çalışan-denetmen çiftinden oluşan bir örneklem üzerinde yaptıkları saha çalışması sonucunda, proaktif kişilik ve çalışan yaratıcılığı arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Fırın (2021), psikolojik güçlendirmenin, yenilikçi davranış üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte, Maan vd. (2020), hizmet sektöründe 936 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü ve proaktif kişiliğin de düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Algılanan örgütsel desteğin, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, çalışanların proaktif kişiliği yüksek olduğunda, algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkinin daha zayıf olduğu da ortaya çıkmıştır. Proaktif kişiliği düşük olan çalışanların ise örgütsel destek sunarak psikolojik olarak güçlendirilmeleri gerektiğine değinilmektedir. Seibert vd. (2001), 180 tam zamanlı çalışan ve onların amirlerinden oluşan örneklem üzerine yaptıkları çalışmada proaktif kişiliğin yenilik, politik bilgi ve kariyer girişimi ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Bu çalışmanın sonuçları bağlamında örgütler/işletmeler açısından bazı çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Çalışmanın sonuçlarına dayanarak, rekabet avantajı elde etmek, inovatif ürün ve hizmet üretmek, yaratıcı, yenilikçi bir örgüt iklimi oluşturmak isteyen işletmelerin, insan kaynakları seçiminde çalışanların kişilik özelliklerine dikkat ederek iş gören tedarigi yapmaları önerilebilir. Bunun yanı sıra yaratıcı performansın artırılması için proaktif çalışanların yöneticileri tarafından desteklenmeleri şarttır. Yine yöneticilerinin, çalışanlarına işin sahibinin kendileri olduğu ve işleri üzerinde söz sahibi oldukları dile getirilmeli ve çalışanların kararlar katılımları sağlanmalıdır. Bu sayede çalışan psikolojik olarak güçlendirildiğinde motivasyonu ve yaratıcılığı artmış olacaktır. Yine buna uygun bir örgüt kültürü yaratılmaya çalışılmalıdır. Proaktif çalışanların işlemeye çekilmesi için iş yeri cazip hale getirilmeli ve proaktif çalışana fırsatlar sunulmalıdır.

Bu çalışma, proaktif kişilik yaratıcı performans ilişkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisini ortaya koyarak literatüre katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte, her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı tasarımıdır, yani verilerin tek bir zamanda tek bir anket kullanılarak toplanmış olmasıdır. Gelecekteki çalışmalarda nicel ve nitel araştırma yöntemlerini içeren karma yöntem tasarımının dikkate alınması önerilebilir. Diğer taraftan araştırma özel bir hastanede görevli sağlık çalışanlarıyla sınırlıdır. Bu çalışmanın, özel ve kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarını kapsayan daha büyük örneklemle tekrarlanmasının sonuçların genellenebilirliğini mümkün kılacağı düşünülmektedir.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

Akçakanat, T., Erhan, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95.

Akgündüz, Y., Adan-Gök, Ö. ve Alkan, C. (2017). Örgütsel destek algısı, iş stresi, işin anlamlılığı ve proaktif kişilik özelliklerinin çalışanların yaratıcılığına etkisi: beş yıldızlı bir otel çalışanlarında uygulama. *International Journal of Economics And Administrative Sciences, Special issue* 1,50-68.

Altındış, S. ve Özutku, H. (2011). Psikolojik güçlendirme ve güçlendirmeyi etkileyen faktörler: Türkiye'deki devlet hastanelerinde bir araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi* 13(1), 161-191.

- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S. ve Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work, *Administrative Science Quarterly*, 50(2005), 367-403, <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.367>
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bateman, T. S. ve Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bilkay, S. ve Çiçek, B. (2022). Akıllı telefon bağımlılığının öz düzenleme ve yaratıcı performans üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2168-2181.
- Bozbayındır, F. ve Alev, S. (2018). The analysis of the relationship between self-efficacy, proactive personality and openness to change perceptions teachers. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 19(2), 293-311. <https://doi.org/10.17679/inuefd.346666>
- Choi, S. B., Ullah, S. E. ve Kang, S. W. (2021). Proactive personality and creative performance: mediating roles of creative self-efficacy and moderated mediation role of psychological safety. *Sustainability*, 13, 12517,1-14. <https://doi.org/10.3390/su132212517>
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Çiçek, B. ve Çiçek, A. (2020). İşyeri nezaketsizliğinin yaratıcı çalışan performansı üzerindeki etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 267-282.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*, Pegem A Yayıncılık.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 32(48), 47-80.
- George, J. M. ve Zhou, J. (2011). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. *Journal of Applied Psychology* 86(3), 513-524.
- Fırın, S. (2021), *Psikolojik güçlendirme, yenilikçi davranış ve kişilik özellikleri*. Iksad Publishing House.
- Hayes (2018). <https://www.processmacro.org/index.html> adresinden 11 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- Hon, A. H. Y. (2012). When competency-based pay relates to creative performance: the moderating role of employee psychological need. *International Journal of Hospitality Management* 31, 130-138.
- Horng, J. H., Tsa, C. Y, Yang, T. C., Liu, C. H. ve Hu, D. C. (2016). Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 25-34.
- Iloke, S. E., Joe, A., Chiamaka O., Joe-Akunne, Ikenna, G., Ezeh ve Leonard, N. (2021). Relationship between proactive personality traits and transformational leadership style among workers: moderating role of psychological empowerment. *International Journal of Current Science Research and Review*, 4(9), 1160-1166. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V4-i9-12>

- Juyumaya, J. ve Torres, J. P. (2022). Effects of transformational leadership and work engagement on managers' creative performance. *Baltic Journal of Management*, 18(1), 34-53.
- Kaynak, İ., Akıllıbaş, E. ve Çiçek, B. (2022). The role of narcissistic leadership in the effect of internal marketing on creative employee performance, *BMIJ*, 10(2), 664-682. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i2.2014>
- Kim, T. Y., Hon, A. H. Y. ve Crant, J. M. (2009), Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *J Bus Psychol*, 24, 93-103. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9094-4>
- Kim, T.Y., Hon, A. H. Y., ve Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: the effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37-45. <https://doi.org/10.1080/10400410903579536>
- Kılınc, E. (2020), İnsan kaynakları yönetiminde personel güçlendirmenin algılanan performans üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Verimlilik Dergisi*, 4, 141-257. <https://doi.org/10.51551/verimlilik.633774>
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basım.
- Khan, S. M. ve Abbas, J. (2022). Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: Mediating role of creative process engagement. *Thinking Skills and Creativity* 44(2022), 101027, 1-12.
- Li, H., Jin, H., ve Chen, T. (2020). Linking proactive personality to creative performance: the role of job crafting and high-involvement work systems. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196-210. <https://doi.org/10.1002/jocb.355>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F. ve Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: A moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Oldham, G. R. ve Cummings, A. (1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *The Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634. <https://doi.org/10.2307/256657>
- Öztırak, M. ve Güney, S. (2022). The mediator role of proactive personality in the effect of psychological empowerment on self-leadership: a study for the aviation industry. *Journal of Aviation*, 6(3), 318-324. <https://doi.org/10.30518/jav.1104838>
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effect in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Preacher, Kristopher J. ve Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Preacher, K. J., ve Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93.
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>
- Sumaneeva, K. A., Karadas, G. ve Avci, T. (2021). Frontline hotel employees' proactive personality, I-deals, work engagement and their effect on creative performance and proactive customer service performance. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(1), 75-100. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1821429>

- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson.
- Tierney, P. ve Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277-293.
- Thomas, K. W. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an “interpretive” model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Uncuoğlu-Yolcu, İ. U. ve Çakmak, F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (2. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Detay Yayıncılık.
- Yeşiltaş, M., Kanten, P., Kanten, S., Çeken, H. ve Zorlu, Ö. (2013). Öğrenme odaklılığın ve işin özelliklerinin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisi. *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*. Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi Yayınları, Kayseri.
- Yıldız, B., Uzun, S., ve Coşkun, S. S. (2017). Drivers of innovative behaviors: The moderator roles of perceived organizational support and psychological empowerment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 341-360.
- Zhang, X. ve Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.
- Zhang, A., Li, X. ve Guo, Y. (2021) Proactive personality and employee creativity: a moderated mediation model of multisource information exchange and LMX. *Front. Psychol.* 12:552581, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.552581>
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering baron and kenny: myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.