

Proaktif Kişiliğin Stratejik Düşünce Becerisine Etkisi¹

Arş. Gör. Dr. Sabahattin ÇETİN
Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
scetin@bartin.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Mehmet Said KÖSE
Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
saidkose@gmail.com

Özet: *Stratejik düşünce günümüz yönetim anlayışında yalnızca yöneticilerin değil tüm çalışanların sahip olması gereken becerilerden biridir. Stratejik düşünce becerisini etkileyen faktörlerden biri de bireyin tutarlı davranışlarını ifade eden kişiliktir. Bu çalışmada stratejik düşünceyi oluşturan alt boyutların belirlenmesi ve proaktif kişiliğin stratejik düşünce becerisi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın evrenini Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, 267 öğrenci üzerinde uygulanan anket sonuçlarına göre proaktif kişilik, sistem düşüncesi, yeniden çerçeveleme ve deneyimleri yansıtma değişkenleri ile katılımcıların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Sadece yeniden çerçeveleme ve deneyimleri yansıtma değişkenleri ile katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sonuçlara göre proaktif kişilik; sistem düşüncesi, yeniden çerçeveleme ve yansıtma boyutlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

Anahtar Kelimeler: *Proaktif Kişilik, Sistem Düşüncesi, Yeniden Çerçeveleme, Deneyimleri Yansıtma*

The Impact of Proactive Personality on Strategic Thinking Skills

Abstract: *In today's management approach, strategic thinking is one of the skills that not only managers, but all employees are expected to possess. One of the factors that influences strategic thinking skill is personality that expresses the consistent behavior of the individual. The purpose of this study is to determine the sub-dimensions constituting strategic thinking and the effect of proactive personality on strategic thinking skill. The population of this study consists of final grade students studying at Bartın University Faculty of Economics and Administrative Sciences. In the line with this purpose, the results of the survey conducted on 267 students demonstrate that there is not*

¹ Bu çalışma "XI. European Conference on Social and Behavioral Sciences" isimli kongrede sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

significant difference between the demographic characteristics of the participants and the variables of proactive personality, system thinking, reflection of experiences and reframing. There are significant differences between the academic department of participants and the variables of reflection of experiences and reframing. According to results, proactive personality positively and significantly affects system thinking, reframing and reflection dimensions.

Keywords: *Proactive Personality, System Thinking, Reframing, Reflection*

Giriş

Bilgi miktarının artması ve yayılımının kolaylaşması işletmelere rekabet avantajı kazanmaları için büyük olanaklar sunmaktadır. Ancak bilginin çok fazla olması stratejilerin netleştirilmesini de zorlaştırabilmektedir. İşletmeler açısından bilginin varlığı kadar hangi bilginin nasıl kullanılacağı ve bu bilgilerden ne tür stratejiler üretileceği de önemlidir. Strateji üretmek ise yöneticilerin temel yeteneği olarak ileri sürülen “stratejik düşünme” eyleminin konusunu oluşturmaktadır (Naktiyok ve Çiçek, 2014: 158).

Stratejik düşünce, sadece yöneticiler için değil orta ve alt kademede çalışan personel için de gerekli bir beceridir. Yenilikçi fikirlerin büyük çoğunluğu orta ve alt kademe yöneticiler ile müşterilerle iletişimde bulunan personellerden gelmektedir (Zahra ve Nambisan, 2012: 221). Ancak stratejik düşünceye sahip olan kişinin sistemin tamamına ilişkin büyük resmi görebilmesi ve daha büyük sistemler içindeki rolünü anlaması gerekmektedir. İşletme yöneticilerinin sorunları doğru tespit ederek doğru çözüm önerileri geliştirebilmeleri için, işbirliği içerisinde bir yaklaşımla stratejik düşünce yeteneklerini geliştirmeleri gerekmektedir (Pınar, 2006: 160).

Stratejik düşünce daha iyi bir gelecek için proaktif bir yaklaşımı ve uzun vadeli bakış açısına sahip olmayı (Shirey, 2012: 312) gerekli kılmaktadır. Bu beceri, kaynakların etkin kullanımını etkilerken aynı zamanda yeniliğin ve stratejik faaliyetlerin belirleyicisi de olmaktadır (Zahra ve Nambisan, 2012: 219). İşletmelerin elindeki bilgilere bakış açısı ve bu bilgiler ile ilgili stratejik düşünce kalitesi, belirlenecek stratejinin kalitesini de arttırmaktadır.

Stratejik düşünce becerisinin giderek artan önemi, bu alanda yapılan çalışmaları da arttırmıştır (Bonn, 2001, 2005; Goldman, Cahill ve Filho, 2009; Goldman ve Casey, 2010; Liedtka, 1998; Pang ve Pisapia, 2012; Pisapia, Reyes-Guerra ve Coukos-Semmel, 2005; Pisapia, Sun-keung Pang, Fatt Hee, Lin ve Morris, 2009). Yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu stratejik düşünmenin ne olduğu ve hangi yeteneklerden oluştuğu üzerinedir. Bu konuda da çok sayıda farklı beceriler üzerinde durulmaktadır. Ancak stratejik düşünme becerisini etkileyen unsurlar üzerine az sayıda çalışma olduğu görülmektedir

(Goldman ve Casey, 2010; Rosche, 2003). Bu çalışmada proaktif kişiliğin stratejik düşünceyi nasıl etkilediği ele alınmıştır.

Kişilik, bireyin davranışlarını kalıcı ve ayırt edici bir biçimde etkileyen psikolojik özellikler, bireyin çevresiyle ve kendisiyle ilişkisinde gösterdiği kendine özgü, süreklilik ve bütünlük gösteren tutarlı davranışlar bütünüdür (Şahin ve Aksu, 2015: 136). Kişilik konusu literatürde çeşitli boyutlarla ele alınmış ve farklı kişilik envanteri ortaya konulmuştur (Gültaş ve Tüzüner, 2017: 50). Kişilik sınıflandırmasından biri de Bateman ve Crant (1993) tarafından öne sürülen proaktif kişiliktir. Kısaca proaktif kişilik bireyin hedeflediği değişimi gerçekleştirebilmek için aktif olarak uygulayıcı rolüne bürünmesidir (Yolcu ve Çakmak, 2017: 427). Proaktif kişilik üzerine yapılan çalışmalar sonucunda bu kişiliğin; kendiliğinden hareket etme, geleceğe yön verebilme ve aktif değişimlerin öncüsü olma (Zhao v.d., 2016: 608) özellikleri ön plana çıkarılmaktadır.

Stratejik düşünce ile kişilik ilişkisi üzerine literatürde çok fazla çalışma bulunmamaktadır (Dragoni v.d., 2011). Bireylerin kişiliklerinin ayırt edici davranışlara yol açmasının, bireylerin stratejik düşünme becerisi üzerinde de etkisi olabilir. Proaktif kişilik özellikleri ele alındığında ise bu kişiliğin stratejik düşünme becerisini etkileyeceği düşünülmektedir. Çünkü stratejik düşünme becerisi gelecek odaklı etkili planların yapılmasını amaçlarken, proaktif kişilik de gelecek odaklı, diğerlerinde farklı davranış göstermeyi ifade etmektedir. Bu araştırmanın amacı proaktif kişilik ile stratejik düşünme becerisi ilişkisinin incelenmesidir.

1. Stratejik Düşünce

Literatürde stratejik düşünce ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Liedtka (1998) stratejik düşünceyi kendine özgü özelliklere sahip belirli bir düşünme biçimi olarak tanımlamaktadır. Bonn (2005) stratejik düşünceyi eylem odaklı, belirsizliğin ve karmaşık yapıların nasıl çözüleceğini anlamaya dönük eylemler olarak ifade etmektedir. Stratejik düşünce akılcı, birbiri ile ilgili yaklaşımları birleştiren yaratıcı ve farklı bir düşünce sürecini ifade etmektedir.

Örgütsel bağlamda stratejik düşünme, örgütlerinin gelecekteki yapısını ve dünyadaki konumunu belirlemek ve şekillendirmek için üst düzey yöneticilerin zihninde devam eden müzakere türüdür. Stratejik düşünme, bir kuruluşun olmasını istediği vizyonu üretir; bu durum da yöneticilerin hayatı tercihlerini yapmasına yardımcı olur (Rosche, 2003: 2). Yönetim yaklaşımına göre, stratejik düşünme iki farklı düşünce sürecini içerir: planlama ve düşünme. Planlama endişelerin analizini, sistemlerin ve prosedürlerin oluşturulması ve biçimlendirilmesini içerirken; düşünme, organizasyonun her seviyesinde sezgisel, yenilikçi ve yaratıcı düşünmeyi teşvik eden sentezleme becerisini gerektirmektedir (Steptoe-Warren v.d. , 2011: 239).

Stratejik düşünme; strateji geliştirme ve stratejik yönetim konularındaki katkılarından dolayı (Nuntamanop v.d., 2013: 242) kâr amacı gütsün ya da gütmeyen tüm örgütler için en önemli yeteneklerinden biridir. İşletmeler yaşadığı sorunlardan dolayı stratejik düşünme yeteneğine sahip yöneticilere ciddi ihtiyaç duymaktadırlar (Kalali v.d. , 2015:801).

Stratejik düşünceyle ilgili literatür incelendiğinde daha çok stratejik düşüncenin boyutları ve stratejik yönetimdeki rolü üzerinde durulduğu görülmektedir (Nuntamanop v.d., 2013:245). Bu kavramın davranışsal ve psikolojik teorilerin perspektifinden daha fazla geliştirilmesi mümkündür. Stratejik düşünme literatüründe incelenen alanlardan birisi de, bireysel düzeyde stratejik düşünme yapısı içeren unsurlardır (Kalali v.d., 2015:802).

Stratejik düşünce üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde stratejik düşünmede etkili olan bazı özelliklerden bahsedilmektedir. Kavramsal çözümleme becerisi (Andrews, 1971; Thomson ve Strickland, 1996), vizyon (Rowe v.d.. ,1986; Mintzberg, 1994; Bonn, 2005), yaratıcılık (Rowe v.d.. ,1986; Mintzberg, 1994; Heracleous, 1996; Graetz, 2002; Bonn, 2005), esneklik, girişimcilik (Rowe v.d.. ,1986), sentezleme becerisi (Mintzberg, 1994; Thomson ve Strickland, 1996; Heracleous, 1996; Graetz, 2002), sezgisel (Mintzberg, 1994; Graetz, 2002), bilgi sahibi olma (Thomson ve Strickland, 1996), farklı düşünebilme becerisi (Heracleous, 1996; Graetz, 2002), sistem yaklaşımı (Liedtka, 1998; Bonn, 2005), odaklanma, zamanında düşünme, varsayım odaklı ve zekice davranma (Liedtka, 1998) gibi özellikler stratejik düşünce üzerine yapılmış çalışmalarda ön plana çıkmaktadır (Nuntamanop v.d., 2013: 248).

Pisapia vd. (2005,2009), stratejik düşünce ile ilişkili fikirler sunan önemli bilim adamlarının çalışmalarını inceleyerek stratejik düşünceyi üç boyutta ele almaktadır. Bunlar; sistem düşüncesi, yeniden çerçeveleme ve deneyimleri yansıtma. Pisapia vd. (2005,2009), bu üç bilişsel sürecin bütünüyle uygulandığında stratejik düşünmenin ortaya çıkaracağını ifade etmektedir. Stratejik düşünme yeteneğinin boyutlarına ilişkin tanım ve unsurları Tablo 1’de verildiği şekilde özetlemektedirler.

Tablo 1: Stratejik Düşünce Boyutları ve Açıklamaları

KAVRAM 1: Sistem Düşüncesi	
Sistem dinamiği anlayışını kullanarak bilgi toplama ve düşünme için kullanılan beceri	
Tanım	Nitelikleri
Sistem düşüncesi, faaliyetleri etkileyen davranış, güç, yapı ve bunlar arasındaki karşılıklı ilişkilerin anlaşılması bir bütün olarak görebilme yeteneğidir.	Sistem düşüncesi içinde kullanılan 4 yetenek bulunmaktadır: 1. Bütüncül olarak düşünebilmek. 2. Yapıları ve karşılıklı ilişkileri ayırt edebilmek. 3. Asıl sistem ve kendine has özelliklere sahip

	sistem yapılarının farkına varma ve buna göre davranabilmek. 4. Hedefe ulaşma, yapıları koruma, bütünleşme ve uyum için sistem gerekliliklerini tanıyabilmek ve buna göre davranabilmek.
--	---

KAVRAM 2: Yeniden Çerçeveleme
Durumsal gerçekleri tanımlayan verilerin toplanması ve organize edilmesi için kullanılan yetenektir

Tanım	Nitelikleri
Yeniden çerçeveleme, eylemler için yeni bakış açısı ve seçenekler üretmek amacıyla dikkati birçok perspektif, yapı, zihinsel model ve paradigma arasında değiştirme yeteneğidir	Yeniden çerçeveleme içinde kullanılan 4 yetenek bulunmaktadır: 1. Uygun veri toplanıncaya kadar yargıya varmayı ertelemek. 2. Bir problem, durum ya da konuyu kavramak için kullanılan zihinsel modeller, paradigmlar ve çerçeveleri tespit edebilmek ve anlayabilmek. 3. Bir durumu anlamak için farklı zihinsel modelleri, paradigmları ve çerçeveleri kullanabilmek 4. Kişinin kendi ve başkalarının zihinsel modellerini değerlendirebilmek ve değiştirebilmek

KAVRAM 3: Deneyimleri Yansıtmaya
Verileri işlemek, ondan bilgi üretmek ve pratikte bunu uygulamak için kullanılan yetenektir.

Tanım	Nitelikleri
Yansıtmaya olanlara ilişkin yargılara varabilmek için idrak, deneyim ve bilginin kullanılması yoluyla mantıksal ve rasyonel bir düşünce yapısı oluşturabilme ve bunun neticesinde gelecekteki eylemleri yönlendiren sezgisel prensipler üretebilme yeteneğidir.	Yansıtmaya içinde kullanılan 5 yetenek bulunmaktadır: 1. Neden bazı tercihlerin işe yaradığını ve diğerlerinin yaramadığını ayırt edebilmek. 2. Çift döngü öğrenme ilkelerini kullanmak 3. Durumun anlaşılması için algıları, deneyimi ve bilgiyi kullanmak ve bunlarla ilgili düşünmek. 4. Harekete geçerken algıları, deneyimleri ve bilgiyi harmanlayabilmek ve analiz edebilmek. 5. Kişinin algılarını, deneyimini ve bilgisini ve diğerlerinin geçmiş deneyiminden yararlanarak mevcut ve gelecek hakkında bir anlayış üretmek.

Kaynak: Karğın v.d. (2012), Pisapia v.d. (2005)

Stratejik düşünme, bireylerin örgütün karşılaştığı karmaşıklıkları algılamasına ve doğrusal olmayan değişim fırsatlarını ve zorluklarını tanıma,

tahmin etme, cevap verme ve adapte olmalarını sağlayan bir kafa yapısı oluşturmalarına yardımcı olmaktadır (Karğın v.d., 2012: 114).

2. Proaktif kişilik ve Stratejik Düşünce İlişkisi

Proaktif kişilik yapısı, kişilerin kendi davranışlarıyla çevrelerini ve olayları etkileyebileceklerini ve bunlardan etkilenebileceklerini savunan etkileşimsel çerçeveden ortaya çıkmıştır (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişiler fırsatları keşfeder ve değerlendirmek üzere harekete geçer, sorumluluk alır ve anlamlı bir değişim olana kadar azimle devam ederler (Seibert v.d., 2001: 846).

Bateman ve Crant'a (1993) göre proaktif kişilik, kişiliğin dışadönüklük, bilinç, başarı ihtiyacı ve ek öğrenim faaliyetlerine katılma, değişimi yansıtan kişisel başarılar ve liderlik becerilerini içeren davranışsal çıktılarla ilişkilidir. Proaktif kişiler, farklı aktivitelere katılma, başarılı değişimler gerçekleştirme ve beklentilerin ötesine gidebilme konusunda çok iyi performans gösterirler. Proaktif kişilikte davranışsal eğilimlerin içten geldiği düşünülmektedir (Turner, 2003:10).

Proaktif kişiler mevcut durumlarını geliştirmek veya yenilerini yaratmak için etkin bir şekilde inisiyatif alırlar. Proaktif kişiliği olan bireyler, mevcut durumun baskısını daha az hissederek, statükoya meydan okuyabilir ve hatta değişim yaratmak için çevreyi etkileyebilirler (Horng v.d., 2016:28). Bu kişilikler pasif bir şekilde durumlara tepki gösteren diğer kişilere göre fırsatları belirleme, inisiyatif gösterme, eyleme geçme ve anlamlı bir değişim olana kadar çaba sarf etme konusunda iyidirler (Newman v.d., 2015). Proaktifler engelleme ve kısıtlamalara aldırmadan, hatta onlara rağmen ortamlarında olumlu değişim yaratırlar (Seibert v.d., 2001:850). Ayrıca proaktif kişilikler, harekete geçme ve önemli değişiklikleri gerçekleştirme konusunda kararlıya sahip bireylerdir (Cai v.d., 2015; Horng v.d., 2016).

Yapılan araştırmalar proaktif kişiliğin; kariyer başarısı (Seibert vd., 1999), performans (Crant, 1995; Thompson, 2005), yenilik, yaratıcılık (Parker vd., 2006) ve girişimcilik (Becherer ve Maurer, 1999) gibi bireysel ve örgütsel sonuçlar ile ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Proaktif kişiliğin stratejik düşünce becerisi üzerindeki etkisine yönelik literatürde çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak proaktif kişilik ve stratejik düşünce becerisi arasında bazı ortak özellikler bulunmaktadır. Araştırmacılar, proaktif kişiliklerin değişim odaklı davranışların öncüsü olduğu belirtmektedir. Proaktif kişilik skorları yüksek bireyler geleceğe yönelik eylemler (Thomas v.d., 2010) geliştirme konusunda da yeteneklidir. Ayrıca proaktif kişiliğin strateji geliştirme ile ilişkili olduğunu (Kickul ve Gundry, 2002) destekleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Stratejik düşünce de gelecek odaklıdır. Mevcut durumun iyi analiz edilerek gelecekte nasıl davranılması gerektiğine yönelik strateji geliştirme, stratejik düşüncenin bir göstergesidir.

Proaktif kişiler iş ve çevreleri hakkında daha fazla bilgi toplama konusunda girişimde bulunurlar. Ashford ve Black (1996) bilgi aramak, ilişki kurmak ve iş değişikliklerini müzakere etmek gibi davranışların proaktif kişilik özellikleri olduğunu belirtmektedir (Turner, 2003: 12). Stratejik düşüncenin deneyimleri yansıtma boyutu da verileri işlemek, ondan bilgi üretmek ve pratikte bunu uygulamak için kullanabilmeyi ifade etmektedir. Dolayısıyla proaktif kişiliğe sahip bireylerin aynı zamanda deneyimleri yansıtma konusunda da etkili olacağı düşünülebilir.

Kişiliğin stratejik düşünce üzerindeki etkisine yönelik az sayıda çalışma bulunmaktadır. Yapılmış çalışmalara göre deneyime açıklık, stratejik düşünme becerisi ile doğrudan ve olumlu bir şekilde ilişkilidir (Dragoni v.d., 2011). Bu değerlendirmeler çerçevesinde araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: *Proaktif kişilik sistem düşüncesi becerisini anlamlı ve pozitif yönlü etkilemektedir.*

H2: *Proaktif kişilik yeniden çerçeveleme becerisini anlamlı ve pozitif yönlü etkilemektedir.*

H3: *Proaktif kişilik deneyimleri yansıtma becerisini anlamlı ve pozitif yönlü etkilemektedir.*

3. Araştırma Tasarımı

3.1. Ölçekler ve Örneklem

Araştırma hipotezlerini test etmek için kullanılan ölçeklerin her biri daha önce uluslararası çalışmalarda kullanılmış ve yüksek geçerliliğe sahip ölçeklerdir. Ankette ayrıca öğrencilerin cinsiyet, bölüm, öğretim türü ve başarı durumları ile ilgili demografik bilgiler elde etmeye yönelik ifadeler de yer verilmiştir.

Stratejik düşünme yeteneğinin ölçülmesi için, Pisapia vd. (2011) tarafından geliştirilen "Strategic Thinking Questionnaire - STQ" (Stratejik Düşünme Anketi) kullanılmıştır. Ölçek yeniden çerçeveleme, sistem düşüncesi ve deneyimleri yansıtma olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Öğrencilere bir problemle karşılaştıklarında ya da herhangi bir konuda ikilemde kaldıklarında bu becerileri ne kadar sıklıkla kullandıkları sorulmuş ve ifadeler 5'li Likert tipinde "(5) Her Zaman, (4) Sıklıkla, (3) Bazen, (2) Nadiren ve (1) Hiçbir Zaman" olarak düzenlenmiştir.

Proaktif kişilik ölçeği, Bateman ve Crant'ın (1993) çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Ölçek tek faktörden oluşmaktadır. Katılımcılardan her bir ifadeye katılım düzeylerini beşli likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne

Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) üzerinde belirtmeleri istenmiştir.

Araştırma Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. son sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın kapsamında tüm son sınıf öğrencileri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. 529 kayıtlı öğrencinin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Ocak-Haziran 2015 tarihleri arasında yüze görüşme yoluyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda 328 öğrenciye ulaşılmıştır. Bu sayının evren hakkında genelleme yapılabilmesi için yeterli olduğu söylenebilir (Altunışık vd., 2012: 137; Lin,1976: 446). Bilgi eksikliği ve hatalar içeren anketlerin değerlendirme dışı tutulması sonucunda 267 anket veri girişi için uygun bulunmuştur.

3.2. Analizler ve Bulgular

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	%
Kadın	137	51,3	22 yaş ve altı	173	64,8
Erkek	130	48,7	23 yaş ve üstü	94	35,2
Toplam	267	100	Toplam	267	100
Öğrenim Türü	Bölüm				
Birinci öğretim	110	41,2	İşletme	63	23,6
İkinci öğretim	157	58,8	İktisat	101	37,8
Toplam	267	100	Sbky	55	20,6
Başarı Durumu	Ybs				
2,49 ve altı	91	34,1	Toplam	267	100
2,50-2,99	105	39,3			
3,00 ve üzeri	71	26,6			
Toplam	267	100			

Araştırmaya dâhil olan katılımcılara ait demografik özellikler incelendiğinde, katılımcıların % 51,3'ünün kadın, % 48,7'sinin erkek olduğu ve % 64,8'inin 22 yaş ve altı, % 35,2'sinin 23 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 58,8'i ikinci öğretim, % 41,2'si ise birinci öğretim öğrencisidir. Analize dâhil olan katılımcılar bölüm bazında değerlendirildiklerinde; %37,8'i iktisat, %23,6'sı işletme, %20,6'sı siyaset bilimi ve kamu yönetimi ve % 18'i yönetim bilişim sistemleri bölümünde eğitim görmektedir. Başarı durumları göre değerlendirilmede ise % 39,3'ünün 2,50-2,99 aralığında, %34,1'inin 2,49 ve altı, %26,6'sının 3,00 ve üzeri not ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Stratejik düşünce değişkenini oluşturan sistem düşüncesi, yeniden çerçeveleme ve deneyimleri yansıtmaya alt boyutlarına ait birincil ve ikincil doğrulayıcı ve proaktif düşünce değişkenine ait doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Araştırma modelinde yer alan faktörlere ait uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Sonuç olarak, stratejik düşünce 14 madde tarafından açıklanan 3 boyutlu, proaktif düşünce ise 8 madde tarafından açıklanan tek boyutlu bir ölçek haline gelmiştir.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) İle İlgili Uyum İndeksleri

Değişkenler	Uyum İndeksleri					
	χ^2/df	GFI	AGFI	TLI	CFI	RMSEA
Stratejik Düşünce Birincil DFA	2,631	0,913	0,873	0,897	0,919	0,078
Stratejik Düşünce İkincil DFA	2,583	0,916	0,876	0,900	0,922	0,077
Proaktif Kişilik	2,130	0,931	0,897	0,918	0,936	0,065

Araştırma modelinde yer alan faktörlerin faktör yükleri, birleşik güvenilirlikleri (CR), çıkarılan ortalama varyans (AVE) ve Cronbach's Alpha (α) değerleri Tablo 4'te gösterilmektedir. Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin faktör yüklerinin 0,40'dan yüksek (Çokluk v.d., 2014: 220), CR test sonuçlarının 0,70'den, AVE değerlerinin 0,50'den (Hair, 1998: 612) ve Cronbach's Alpha değerlerinin ise 0,70'den yüksek olması (Altunışık v.d., 2012: 126) arzu edilmektedir.

Tablo 4: Faktör Yükleri, CR, AVE ve (α) Değerleri

Boyutlar	Faktör Yükleri	Birleşik Güvenilirlik(CR)	Çıkarılan Ortalama Varyans(AVE)	Cronbach Alfa (α) Değerleri	İfade Sayısı
Proaktif Kişilik	0,517-0,694	0,840	0,347	,871	8 ifade
Sistem Düşüncesi	0,630-0,730	0,756	0,437	,759	5 ifade
Yeniden Çerçeveleme	0,508-0,760	0,775	0,414	,763	4 ifade
Deneyimleri Yansıtma	0,626-0,861	0,844	0,522	,840	5 ifade

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırma değişkenlerinin faktör yükleri, CR ve Cronbach's Alpha değerleri kabul edilebilir değerlerin üzerinde çıkmıştır. Proaktif kişilik, sistem düşüncesi ve yeniden çerçeveleme değişkenlerine ait AVE değeri istenilen seviyenin biraz altında kaldığı gözlenmektedir. CR ve (α) güvenilirlik katsayılarının yeterli düzeyde olması ve CR>AVE şartının sağlanmış olması nedeniyle (Hair v.d., 2009'dan aktaran Akbıyık, 2012:174), tüm değişkenlere ilişkin içsel yapı tutarlılığı sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ortalama	Std. Sapma	Proaktif Kişilik	Sistem Düşüncesi	Deneyimleri Yansıtma	Yeniden Çerçeveleme
Proaktif Kişilik	3,78	,644	1			
Sistem Düşüncesi	3,87	,663	,600**	1		
Deneyimleri Yansıtma	3,99	,739	,553**	,625**	1	
Yeniden Çerçeveleme	3,85	,693	,538**	,590**	,571**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5'te değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları verilmektedir. Sonuçlara göre tüm değişkenler arasında ($p < 0,01$ ve $p < 0,05$) anlamlı orta düzey bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İlişkilerin yönüne bakıldığında ise ilişkilerin tümünün pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada yer alan değişkenlerin katılımcıların demografik özellikleri açısından bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ve varyans testi ile araştırılmış ve katılımcıların demografik özellikleri bakımından farklılık tespit edilen değişkenler Tablo 6'te değerlendirilmiştir.

Tablo 6: Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar

Değişken	F	p	Farkın Kaynağı
Yeniden Çerçeveleme	4,011	,008	1-4
Deneyimleri Yansıtma	4,851	,003	1-4

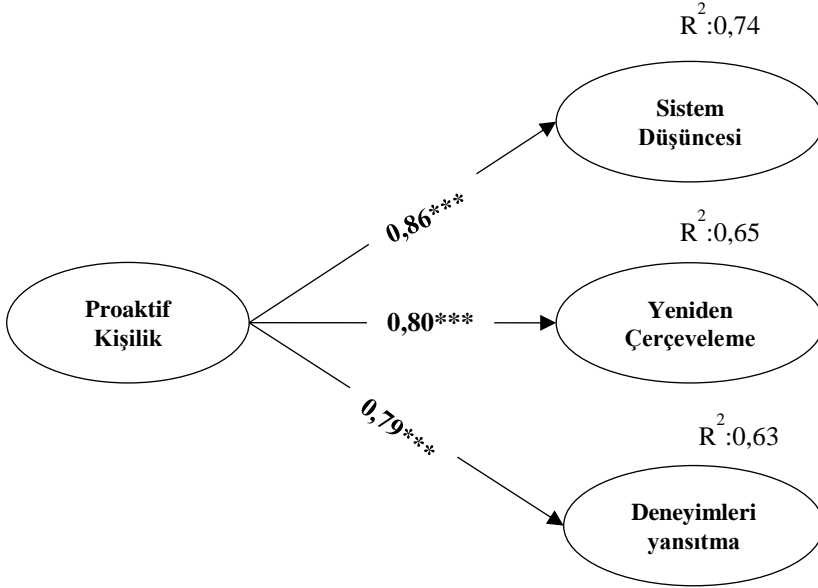
Bölüm: 1=İşletme; 2=İktisat; 3=Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi; 4=Yönetim ve Bilişim Sistemleri

Araştırma sonuçlarına göre araştırma modelinde kullanılan değişkenler ile katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, öğrenim türleri ve başarı durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sadece katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm ile yeniden çerçeveleme ve deneyimleri yansıtma boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Scheffe testi sonuçları göre; bölümler arasındaki farklılığın işletme bölümü ile yönetim bilişim sistemleri bölümünde öğrenim gören öğrencilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 7: Araştırma Modeli Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Sonuçlar	Kabul Edilebilir Değer
χ^2/df	2,233	≤ 5
GFI	0,875	$\geq 0,8$
AGFI	0,844	$\geq 0,8$
TLI	0,871	$\geq 0,9$
CFI	0,887	$\geq 0,9$
RMSEA	0,068	$\leq 0,8$

Araştırma modelinin uyum indeksleri incelendiğinde, uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Tablo 7). Ölçüm modelinde yer alan tüm değişkenler tek yönlü oklar ile ifade edilmekte (Şekil 1) ve değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri, açıklayıcılık ve anlamlılık düzeyleri Tablo 8’de verilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeline İlişkin Yapısal İlişkiler

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre proaktif kişiliğin, sistem düşüncesi üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu görülmektedir (,861; $p < ,001$). Dolayısı ile araştırmanın birinci hipotezi (H_1) kabul edilmiştir. Proaktif kişilik değişkeni sistem düşüncesi ile ilgili varyansın % 74'ünü açıklamaktadır. Benzer bir şekilde proaktif kişilik; yeniden çerçeveleme (,806; $p < ,001$) ve deneyimleri yansıtma (,796; $p < ,001$) üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Bu sebeple araştırmanın ikinci (H_2) ve üçüncü (H_3) hipotezleri de kabul edilmiştir. Proaktif kişilik değişkeni yeniden çerçeveleme değişkeni ile ilgili varyansın % 65'ini, deneyimleri yansıtma değişkeni ile ilgili varyansın %63'ünü açıklamaktadır.

Tablo 8: Değişkenler Arası Katsayılar ve Anlamlılık Düzeyleri

	Etkileşim		Std. Reg. Kats.	Std. Hata	P	Sonuç
Sistem Düşüncesi	<---	Proaktif Kişilik	,861	,146	***	Kabul
Yeniden Çerçeveleme	<---	Proaktif Kişilik	,806	,137	***	Kabul
Deneyimleri Yansıtma	<---	Proaktif Kişilik	,796	,168	***	Kabul

Sonuç

Bu çalışmanın amacı proaktif kişiliğin stratejik düşünce becerisi üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Stratejik düşünce üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmaların büyük çoğunluğunun stratejik düşünce becerisinin hangi becerileri içerdiği üzerine olduğu görülmektedir. Bu beceriyi etkileyen faktörler üzerine yapılan çalışmaların ise az sayıda olduğu görülmektedir (Goldman ve Casey, 2010; Rosche, 2003). Stratejik düşünce becerisinin günümüzde öneminin artması, stratejik düşüncenin ne olduğu kadar bu becerinin hangi faktörlerden etkilendiğini de önemli hale getirmektedir.

Stratejik düşünce boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılığı inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda sistem düşüncesi, yeniden çerçeveleme ve deneyimleri yansıtma faktörlerinin ortalamalarının cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir (Karğın vd. 2012; Pisapia vd., 2009). Ancak yaş grubuna göre bazı farklı sonuçlar bulunmaktadır. Pisapia vd. (2009) yapmış olduğu çalışmada sistem düşüncesi ve deneyimleri yansıtma faktörlerin ortalamalarında yaş değişkenine göre farklılık bulmuştur. Buna göre 20-25 yaş grubu, hem yansıtma hem de sistem düşünme becerilerini örneklemedeki diğer yaş kategorilerinden önemli ölçüde daha az kullanmaktadır. Yaş ilerledikçe sistem düşüncesi ve deneyimleri yansıtma becerilerinin kullanımı artmaktadır.

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özellikleri ile araştırma modelinde kullanılan değişkenler arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. *t*-testi ve ANOVA analizleri sonuçlarına göre proaktif kişilik, sistem düşüncesi, yeniden çerçeveleme ve deneyimleri yansıtma faktörlerinin ortalamalarında gruplar arası farklılık bulunmamaktadır. Sadece yeniden çerçeveleme ve deneyimleri yansıtma boyutları ile katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Proaktif kişilik değişkenine ait ortalamalar ile yaş ve cinsiyet grupları arasındaki farklılıklara ait ilgili bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla uyumaktadır (Şahbazoğlu, 2014; Özkurt, 2015;

Çini, 2014). Ancak Özkurt'un (2015) yaptığı çalışmada başarı durumuna göre proaktif kişilik ortalamalarında farklılık bulunmuştur.

Proaktif kişiliğin sistem düşüncesi, yeniden çerçeveleme ve deneyimleri yansıtmaya becerilerine etkisinin analizine dönük yapılan analiz sonuçlarına göre, proaktif kişilik sistem düşüncesi (.861; $p < .001$), yeniden çerçeveleme (.806; $p < .001$) ve deneyimleri yansıtmaya (.796; $p < .001$) faktörlerini anlamlı bir biçimde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca proaktif kişilik, sistem düşüncesi faktörünün varyansının %74'ünü, yeniden çerçeveleme faktörünün varyansının %65'ini ve deneyimleri yansıtmaya faktörünün varyansının da %63'lük bölümünü açıklamaktadır.

Kişiliğin stratejik düşünce üzerindeki etkisine yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Kişilik, kişinin davranışlarını kalıcı ve ayırt edici bir biçimde etkileyen psikolojik özellikler, bireyin çevresiyle ve kendisiyle ilişkisinde gösterdiği kendine özgü, süreklilik ve bütünlük gösteren tutarlı davranışlar bütünüdür (Şahin ve Aksu, 2015: 136). Dolayısıyla kişilik bireylerin olaylara bakış açısını ve zihinsel değerlendirme sürecini etkilemektedir. Stratejik düşünme yeteneğinin sadece yöneticilerin sahip olması gereken bir özellik olarak değil, tüm bireyler açısından başarı için gerekli bir özellik olarak görülmesi (Karğın vd., 2012) stratejik düşünceyi önemli hale getirmektedir. Öğrenciler açısından bakıldığında, geçmiş tecrübelerden öğrenebilme, problem çözüme becerilerini kullanabilme ve sorunlara yeni çözümler ararken stratejik düşünceyi kullanmak, öğrencilerin kariyerlerini görme şekillerini değiştirebilir (Pisapia ve Glick-Cuenot, 2010). Dolayısıyla bireyin kişilik yapısını olaylara karşı nasıl bir tutum sergileyeceği hakkında bilgi vermektedir. Bu çalışmada proaktif kişiliğin bireyin stratejik düşünce becerisi üzerinde etkisi ele alınmış ve proaktif kişiliğin stratejik düşünce boyutlarının her birini pozitif ve anlamlı bir biçimde etkilediği bulunmuştur.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırma kapsamındaki verilerin yalnızca bir fakülte ve bu fakültenin son sınıf öğrencilerinden elde edilmesi çalışmanın ilk kısıtını oluşturmaktadır. Katılımcıların aynı sınıf düzeyinde olmaları hem yaş hem de akademik seviyelerinin birbirine benzer olmasına neden olmaktadır. İş deneyimi, yaş grupları ve çalışma ya da eğitim açısından farklı pozisyondaki bireyler üzerinde yapılacak bir çalışmada farklı sonuçlar elde edilebilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı, verilerin elde edilmesinde anket yönteminin kullanılmasıdır. Anket verileri, öznel verilerdir ve anlık duygular çerçevesinde elde edilmektedir. Dolayısıyla ankete cevap veren bireylerin önyargıları, verilen cevapları etkilemektedir.

Kaynaklar

Akbıyık, A. (2012). *Uzaktan Eğitim Ortamlarında Sosyal Yazılım Kullanımının Kabulünü Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

- Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Geliştirilmiş 7. Basım, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bateman, T. S. ve Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational-Behavior - a Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. doi:10.1002/job.4030140202.
- Becherer, R. C., ve Maurer, J. G. 1999. The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 37(1): 28–36.
- Bonn, I. (2001). Developing strategic thinking as a core competency. *Management Decision*, 39(1), 63–71. doi:10.1108/EUM0000000005408
- Bonn, I. (2005). Improving strategic thinking: a multilevel approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 336–354. doi:10.1108/01437730510607844
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86–94. doi:10.1016/j.jvb.2014.10.004.
- Crant, Michael (1995). "The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents", *Journal of Applied Psychology*, Vol:80, 532-537.
- Dragoni, L., Oh, I. S., Vankatwyk, P. ve Tesluk, P. E. (2011). Developing Executive Leaders: The Relative Contribution Of Cognitive Ability, Personality, And The Accumulation Of Work Experience In Predicting Strategic Thinking Competency. *Personnel Psychology*, 64(4), 829–864. doi:10.1111/j.1744-6570.2011.01229.x
- Goldman, E., Cahill, T. ve Filho, R. P. (2009). Experiences that develop the ability to think strategically. *Journal of Healthcare Management*, 54(6), 403–407.
- Goldman, E. F. ve Casey, A. (2010). Building a Culture That Encourages Strategic Thinking. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(2), 119–128. doi:10.1177/1548051810369677

- Gültaş, İ. ve Tüzüner, V. L. (2017). Verimlilik Karşıtı İş Davranışlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Bilişsel Yetenek ile İlişkisi, *Istanbul University Journal of the School of Business, Vol/Cilt: 46, No/Sayı:1, May/Mayıs 2017, 47-61.*
- Hong, J. S., Tsai, 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.* doi:10.1016/j.ijhm.2016.01.004
- Kalali, N. S., Momeni, M. ve Heydari, E. (2015). Key Elements of Thinking Strategically, *International Journal of Management, Accounting and Economics Vol. 2, No. 8.*
- Karğın, M., Aktaş, R. ve Karğın, S. (2012). Geleceğin muhasebecilerinin stratejik düşünme yeteneklerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Denetime Bakış, 107–132.*
- Kickul, J. ve Gundry, L. K. (2002). Prospecting for Strategic Advantage: The Proactive Entrepreneurial Personality and Small Firm Innovation. *Journal of Small Business Management, 40(2), 85–97.* doi:10.1111/1540-627X.00042
- Liedtka, J. M. (1998). Strategic thinking: Can it be taught? *Long Range Planning, 31(97), 120–129.* doi:10.1016/S0024-6301(97)00098-8
- Naktiyok, A. ve Çiçek, M. (2014). Stratejik Düşünmenin Bir Öncülü Olarak Eleştirel Düşünme : Yöneticiler Üzerinde. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(sayı:2), 157–179.*
- Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B. ve Sendjaya, S. (2015). How Servant Leadership Influences Organizational Citizenship Behavior: The Roles of LMX, Empowerment, and Proactive Personality. *Journal of Business Ethics.* doi:10.1007/s10551-015-2827-6
- Nuntamanop, P., Kauranen, I. ve Igel, B. (2013). A new model of strategic thinking competency. *Journal of Strategy and Management, 6(3), 242–264.* doi:10.1108/JSMA-10-2012-0052
- Pang, N. S.-K. ve Pisapia, J. (2012). The Strategic Thinking Skills of Hong Kong School Leaders: Usage and Effectiveness. *Educational Management Administration & Leadership, 40(3), 343–361.* doi:10.1177/1741143212436962.

- Parker, S. K., Williams, H. M., ve Turner, N. 2006. Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91: 636–652.
- Pınar, A. H. (2006). İşletmelerde Strateji Kavramının Gelişimine Tarihsel Perspektifle Bir Bakış Ve 21. Yüzyılın Strateji Yaklaşımı: Stratejik Düşünce. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 159–171.
- Pisapia, J., Reyes-Guerra, D. ve Coukos-Semmel, E. (2005). Developing the Leader's Strategic Mindset: Establishing the Measures, *Kravis Leadership Institute, Leadership Review, Spring 2005, Vol. 5, pp. 41-68*
- Pisapia, J., Sun-keung Pang, N., Fatt Hee, T., Lin, Y. ve Morris, J. D. (2009). A Comparison of the Use of Strategic Thinking Skills of Aspiring School Leaders in Hong Kong , Malaysia , Shanghai , and the United States : An Exploratory Study. *International Education Studies*, 2(2), 46–58.
- Pisapia, J. and Glick-Cuenot, S.L., (2010). Strategic Thinking Skills and Undergraduate Student Academic Success, *American Institute of Higher Education-Proceedings*, 3 (1), 179-188.
- Pisapia, J., Ellington, L., Toussaint, G. and Morris, J.D., (2011). Strategic Thinking Skills: Validation and Confirmation of Constructs, <http://fau.academia.edu/JohnPisapia/Papers/776012/StrategicThinking>.
- Rosche, A. L. H. W. (2003). *Personality Correlates Of Strategic Thinking In An Organizational Context. PhD Thesis*. Alliant International University.
- Seibert, S. E., Crant, M., Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success , *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, 416-427 .
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. ve Crant, J. M. (2001). What Do Proactive People Do? a Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874. doi:10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x
- Shirey, M. R. (2012). Cultivating Strategic Thinking Skills, *Journal of Nursing Administration: June 2012 - Volume 42 - Issue 6 - p 311–314*.
- Stephoe-Warren, G., Douglas Howat ve Hume, I. (2011). Strategic thinking and decision making: literature review. *Journal of Strategy and Management*, 4(3), 238–250. doi:10.1108/09574090910954864
- Şahin, S. ve Aksu, S. G. (2015). İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 135–154.

- Thomas, J. P., Whitman, D. S. ve Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 275–300. doi:10.1348/096317910X502359.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective, *Journal of Applied Psychology*, 90: 1011–1017.
- Turner, J. E. (2003). *Proactive Personality and The Big Five As Predictors of Motivation to Learn*. the Faculty of Old Dominion University.
- Yolcu, İ. U. ve Çakmak, A. F. (2017). Proaktif Kişilik İle Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425–439.
- Zahra, S. A. ve Nambisan, S. (2012). Entrepreneurship and strategic thinking in business ecosystems. *Business Horizons*, 55(3), 219–229. doi:10.1016/j.bushor.2011.12.004
- Zhao, X. I. N., Zhou, M. I., Lliu, Q. ve Kang, H. U. A. (2016). Proactive Personality As a Moderator Between Work Stress and Employees' Internal Growth. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 44(4), 603–618. doi:10.2224/sbp.2016.44.4.603

