

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

DENEYİME AÇIKLIK VE YÖNETİM KADEMELERİNDE YÜKSELME İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTÜN GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİNİN ROLÜ: ÖZELLİK AKTİVASYON PERSPEKTİFİ*

THE ROLE OF ENTREPRENEURIAL ORIENTATION OF THE ORGANISATION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN OPENNESS TO EXPERIENCE AND MANAGERIAL ADVANCEMENT: TRAIT ACTIVATION PERSPECTIVE

Arş. Gör. Dr. Sevgi EMİRZA¹

Prof. Dr. Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN²

Prof. Dr. Alev KATRİNLİ³

ÖZ

Özellik aktivasyon kuramından yola çıkan bu araştırmanın amacı, objektif kariyer başarısının önemli göstergelerinden olan yönetim kademelerinde yükselme üzerinde bireyin deneyime açıklık özelliğinin ana etkisini ve bu etkide bağlamsal bir değişken olarak örgütün girişimcilik yöneliminin biçimlendirici etkisini incelemektir. Buna göre, deneyime açıklık özelliğinin yönetim kademelerinde yükselmeyi artırıcı etkisinin özellikle girişimcilik yöneliminin yüksek olduğu örgütlerde görüleceği iddia edilmektedir. Hipotez testi için 202 yöneticiden çevrimiçi anket yoluyla veri toplanmıştır. Regresyon analizi sonuçları, deneyime açıklık kişilik özelliğinin fikirler alt boyutu ile yönetim kademelerinde yükselme arasında olumlu ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, deneyime açıklığın fikirler alt boyutu ile yönetim kademelerinde yükselme arasındaki ilişkinin proaktiflik yönelimi yüksek örgütlerde pozitif olduğu, ancak proaktiflik yönelimi düşük örgütlerde bu olumlu etkinin ortadan kalktığı görülmüştür. Girişimcilik yöneliminin diğer boyutları olan risk-alma ve yenilikçilik yönelimlerinin deneyime açıklık ve yönetim kademelerinde yükselme arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Deneyime Açıklık, Nesnel Kariyer Başarısı, Yönetim Kademelerinde Yükselme, Girişimcilik Yönelimi, Proaktiflik.

JEL Sınıflandırma Kodları: M12, M51, O15.


ABSTRACT

Drawing on trait activation theory, the study aims to examine the main effect of the individuals' openness to experience on their managerial career success, which is one of the important indicators of objective career success, and also the moderating effect of the organization's entrepreneurial orientation as a contextual variable in this relationship. Accordingly, openness to experience is expected to result in higher managerial career success, particularly in organizations with a high entrepreneurial orientation. For hypothesis testing, data were collected from 202 managers via online questionnaires. The results of the regression analysis reveal that there is a positive relationship between the ideas facet of openness to experience and managerial advancement. In addition, while the ideas facet of openness to experience is positively related to managerial advancement in organizations with a high proactive orientation, no association exists in organizations with a low proactive orientation. Risk-taking and innovativeness, which are the other dimensions of entrepreneurial orientation, are not found to have a significant moderating role in the relationship between openness to experience and promotion in management.


Keywords: Openness to change, Managerial Career Success, Managerial Advancement, Entrepreneurial Orientation, Proactiveness.

JEL Classification Codes: M12, M51, O15.

* Bu çalışma için Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 10.05.2022 tarihli toplantısında 22 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, sevgi.bakar@deu.edu.tr

²  Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, omur.ozmen@deu.edu.tr

³  Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, alev.katrinli@deu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Given the substantial importance of career success for individuals' life, self-concept, and well-being (Shockley et al., 2016), it is not surprising that revealing the antecedents of career success still receives considerable scholarly attention (Akkermans & Kubasch, 2017). Big five personality traits are among the important antecedents of career success (Ng et al., 2005). However, studies have revealed inconsistent findings regarding the effect of openness to experience on career success (Judge & Kammeyer-Mueller, 2007). There are studies suggesting that openness to experience positively contributes to career success (Alderotti et al., 2021), negatively affects career success (Semeijn et al., 2020), or has no effect at all on career success (Moutafi et al., 2007). This raises a question about a moderating variable or a boundary condition for the effect of openness to change. Indeed, recent studies reported that the effects of personality traits on individual outcomes such as success, career, and performance are likely to vary depending on job-related, social, or organizational factors, and thus their effects should be examined interactively (Judge & Zapata, 2015). In addition, research on five-factor personality traits uncovers that each personality trait is actually composed of several facets (Soto & John, 2009), and effects of these traits, especially openness to experience (Griffin & Hesketh, 2004), are expected to differ according to the facets (Sutin et al., 2009). Drawing upon the multifaceted nature of openness to experience, this study suggests that the ideas facet, but not the aesthetics facet of openness to change relates positively to managerial advancement, an important indicator of managerial career success. Moreover, employing the tenets of trait activation theory (Tett et al., 2021), this study proposes that the effect of the ideas facet of openness to change on managerial advancement is moderated by a trait-relevant organizational variable entrepreneurial orientation. Specifically, the ideas facet is expected to promote individuals' managerial advancement, particularly in organizations with high entrepreneurial orientation, but not in organizations with low entrepreneurial orientation.

Design/methodology/approach:

A convenience sampling method was used to reach participants. Using online questionnaires, data were collected from managers working in companies located in İzmir. Totally, 202 managers participated in the survey. 70% of participants were first-level managers, 23% were middle-level managers and 7% were high-level managers. Openness to change was measured with 10 items on a 5-point Likert scale (1 = *strongly disagree*, 5 = *strongly agree*) from the John et al.'s (1991) big-five inventory. Consistent with the study of Soto and John (2009), two facets were computed, aesthetics facet ($\alpha = 0.79$) and ideas facet ($\alpha = 0.71$). Entrepreneurial orientation was measured with nine items on a 7-point bipolar scale developed by Covin and Slevin (1989). The reliability of the overall scale ($\alpha = 0.83$) and its dimensions (proactiveness $\alpha = 0.69$, risk-taking $\alpha = 0.75$) were acceptable except for the innovativeness dimension ($\alpha = 0.50$), which was also found to have low reliability by other studies (George & Marino, 2011), as well. Following prior studies (Moutafi et al., 2007), managerial advancement was measured by asking managers at which of the three levels (first, middle, and high) they were currently working. Lastly, following Becker (2005), demographic variables that had significant zero-order correlations with managerial advancement which are gender, age, and organizational tenure were controlled in the analysis.

Findings:

A series of nested confirmatory factor analyses were performed to test the discriminant validity of the scales. Since the proposed five-factor model had the highest fit indices compared to the alternative models with fewer factors, discriminant validity was supported. Using SPSS, hierarchical regression analysis was conducted to test the hypotheses (Table 2). Hypothesis 1a and 1b proposed the main effect of the ideas but not the aesthetics facet of openness to experience on managerial advancement. As expected, results showed that the ideas facet is positively related to managerial advancement while no effect was found for the aesthetics facet. Hypothesis 2 suggested the moderating effects of dimensions of entrepreneurial orientation on the relationship between ideas facet and managerial career success. No moderating effects of the innovativeness ($\beta = -0.15, p = 0.176$) and risk-taking ($\beta = -0.06, p = 0.489$) dimensions were found, failing to support Hypothesis 2a and 2c. A significant effect was found for the interaction of the ideas facet and proactiveness dimension ($\beta = 0.32, p = 0.003$). Simple slope analysis (Figure 1) revealed that in organizations with high proactiveness, high scores in ideas promote managerial advancement ($\beta = 0.72, p = 0.000$), while in organizations with low proactiveness ideas facet has no significant effect on managerial career success ($\beta = -0.04, p = 0.767$). These findings support Hypothesis 2b.

Conclusion and Discussion:

This study, which considered the multifaceted nature of big-five personality traits, revealed that the ideas facet of the openness to experience personality trait has a positive influence on managerial advancement; yet the aesthetics facet does not affect managerial career success. Moreover, adopting a trait activation lens, this study suggested that the qualities that ideas facet represents should be more relevant for and cherished by the organizations that value novelty, originality, and imaginativeness, which are echoed by the organizations' degree of entrepreneurial orientation. Partially supporting this argument, in organizations with higher proactiveness tendencies, having higher scores in the ideas facet was found to increase managerial advancement but not in the organizations with low proactiveness tendencies. Moreover, no conditional effects were found for innovativeness and risk-taking tendencies. This study contributes to the career literature by showing that openness to change is an important antecedent of managerial career success and its effect on career success should be examined considering its facets and also the contextual factors that influence its salience and relevance.

1. GİRİŞ

Kariyer başarısı bireylerin iş, kariyer ve hayatları açısından önemli bir yere sahiptir (Shockley vd., 2016). Kariyerlerinde başarılı olan bireyler daha olumlu öz benlik (Stumpf ve Tymon, 2012) ve daha yüksek öz-değer algısına (Kammeyer-Mueller vd., 2008), ayrıca daha iyi sağlık ve iyi oluşa (Russo vd., 2014) sahiptirler. Bundan dolayı, kariyer alan yazınında kariyer başarısı en çok çalışılan konuların başında gelmektedir (Akkermans ve Kubasch, 2017) ve yine bu sebepten birçok çalışma bireylerin kariyer başarısını belirleyen faktörleri ortaya koymayı amaçlamaktadır (Spurk vd., 2019).

Kariyer başarısını belirleyen önemli öncüllerin arasında beş faktör kişilik özellikleri de yer almaktadır (Ng vd., 2005). Ancak çalışmalar özellikle deneyime açıklık kişilik özelliğinin etkisine dair çelişkili bulgular ortaya koymuştur (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2007). Deneyime açıklığın kariyer başarısına katkıda bulunduğunu (Alderotti vd., 2021), kariyer başarısını olumsuz yönde etkilediğini (Semeijn vd., 2020), ya da kariyer başarısına herhangi bir etkisi olmadığını (Moutafi vd., 2007) belirten çalışmalar mevcuttur. Ancak son dönemde, kişilik özelliklerinin başarı, kariyer ve performans gibi bireysel çıktılara olan etkilerinde işe, sosyal ortama ve örgüte ait bağlamsal değişkenlerin dikkate alınması gerektiği ve bu tür ilişkilerin etkileşimsel olarak incelenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Judge vd., 1999; Judge ve Zapata, 2015; Tett vd., 2021). Ayrıca, yazında beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlardan oluştuğu (Soto ve John, 2009), bu sebeple deneyime açıklık başta olmak üzere (Griffin ve Hesketh, 2004) kişilik faktörlerinin etkilerinin alt boyutlara göre farklılık gösterebileceği belirtilmektedir (Sutin vd., 2009).

Bu araştırmanın amacı, deneyime açıklık kişilik özelliğinin alt boyutlarının (estetik ve fikirler) yönetim kademelerinde yükselmeye olan etkisini ve özellik aktivasyon kuramından yola çıkarak bu ilişkide örgütün girişimcilik yöneliminin alt boyutlarının (yenilikçilik, proaktiflik ve risk-alma) biçimlendirici etkilerini incelemektir. Özellik aktivasyon kuramına göre kişilik özellikleri, özellikle-bağlantılı (trait-relevant) durumsal ipuçlarına karşılık olarak ortaya çıkmaktadır (Tett ve Burnett, 2003). Diğer bir deyişle, kişilik özelliği ile bağlantılı durumlara ilgili kişilik özelliğinin güçlü bir şekilde ifade edilmesini sağlamaktadır. Girişimcilik yönelimi yüksek olan örgütler, stratejik olarak yenilikçi, proaktif ve risk alma faaliyetlerinin yoğun olarak uygulandığı ve tercih edildiği kurumlardır (Covin ve Lumpkin, 2011; Anderson vd., 2015). Özellik aktivasyon kuramına göre girişimcilik yönelimi, yaratıcı, yenilikçi, farklı ve sıra dışı düşünme gibi nitelikleri temsil eden deneyime açıklık kişilik özelliğinin etkin şekilde açığa çıkmasına imkan veren güçlü bir durumsal ipucu olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın alan yazına iki açıdan katkıda bulunacağı belirtilebilir. Öncelikle bu çalışmada, nesnel kariyer başarısının önemli bir göstergesi olan yönetim basamaklarında yükselme kavramı incelenmektedir. Son dönemdeki çalışmalar, daha çok öznel kariyer başarısına yoğunlaşmışlardır (Akkermans ve Kubasch, 2017). Ancak, öznel kariyer başarısı önemli olmakla birlikte, yönetimde yükselme gibi nesnel kariyer başarı kriterleri, rekabetin ve işsizliğin arttığı günümüz iş piyasası koşullarında çok daha önemli hale gelmiştir. Bu sebeple, deneyime açıklık özelliği yüksek olan bireylerin kariyer başarılarını yükseltmelerine uygun örgütsel koşulların ne olduğunu inceleyen çalışmamızın kariyer planlaması ve yönetimi alanında bireylere ve alandaki uygulayıcılara yol göstereceği düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışma, bağlamsal faktörlerin ve biçimlendirici değişkenlerin daha fazla önemsenmesi gerektiğini dile getiren kariyer başarısı alanındaki derleme ve meta-analiz çalışmalarının (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2007; Akkermans ve Kubasch, 2017; Spurk vd., 2019) önerilerini dikkate almaktadır. Örneğin, bir çalışmada uyumluluk kişilik özelliğinin kariyer başarısındaki etkisinin yapılan işin insan ilişkilerini içerme derecesine göre değiştiği gösterilmiştir (Seibert ve Kraimer, 2001). Ancak, deneyime açıklık için benzer bir etkinin örgüt düzeyinde bir değişken tarafından nasıl şekillendirilebileceğine dair herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliğinin girişimcilik yönelimi gibi örgüt düzeyinde önemli bir bağlamsal değişken ile etkileşimli etkisini inceleyen bu araştırmanın alan yazındaki önemli bir eksikliği gidereceği düşünülmektedir.

2. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER BAŞARISINDAKİ ÖNEMİ

Kişinin kariyer deneyimlerinin sonucu olarak görülen kariyer başarısı, alan yazında nesnel ve öznel kariyer başarısı olarak iki başlıkta incelenmektedir (Ng vd., 2005). Nesnel kariyer başarısı, dışarıdan gözlemlenebilen ve standart şekilde ölçülebilen maaş, hiyerarşik kademe, prestij, terfi geçmişi gibi somut kariyer çıktılarını ifade eder (Arthur vd., 2005). Öznel kariyer başarısı, kişinin elde ettiği kariyer çıktılarını kendi öznel değerlendirmelerini belirtir ve kişinin kariyerinde elde ettiği sonuçlardan duyduğu memnuniyetin derecesini anlamayı hedefler

(Shockley vd., 2016). Öznel kariyer başarısı, önemli sayılmakla birlikte, bireylerin kariyer başarısı olarak görecekları ortak standartların belirlenmesinin zorluğu açısından eleştirilmektedir (Laud ve Johnson, 2012). Diğer önemli nokta ise son dönemde özellikle örgüt içinde yükselme (Carmeli vd., 2007) gibi nesnel kariyer başarısına ait kriterler üzerine nispeten daha az araştırma yapıyor olmasıdır (Akkermans ve Kubasch, 2017). Bu sebeple bu araştırmada önemli bir nesnel kariyer başarısı olarak görülen yönetim kademelerinde yükselme kavramı incelenmektedir (Arthur vd., 2005).

Kariyer başarısı yazınındaki araştırmaların önemli bir kısmı bireylerin kariyer başarısını etkileyen ve belirleyen faktörlerin neler olduğunu araştırmaktadır ve bu amaçla yapılan çalışmaların bir bölümü bireylerin kişilik özelliklerinin rolüne odaklanılmışlardır (Spurk vd., 2019). Kişilik özelliklerinin kariyer başarısını nasıl etkileyebileceğine dair Judge ve Kammeyer-Mueller (2007) üç muhtemel yol önermektedir: 1) belirli kişilik özelliklerine sahip bireylerin ilgi duydukları işlerin değişmesi ve bu işleri daha fazla tercih etmesi ya da örgütlerin belirli kişilik özelliklerine sahip bireyleri belli işlere yerleştirmek istemesi, 2) kişilik özelliklerinin bireylerin işteki performansını etkilemesi (Barrick ve Mount, 1991) ve performans sonucuna bağlı olarak bireylerin alacağı ücret, sorumluluklar, terfi gibi çıktılarını belirlemesi, 3) kişilik özelliklerinin bireylerin işyerinde sosyal etkileşimlere girme biçimlerini etkilemesi ve bu sosyal etkileşimlerin bireylerin kariyer başarısına katkı sağlayacak görünürlük, kritik bilgiye ve kaynağa erişim, önemli kişilerle bağ kurma gibi önemli sonuçlara yol açabilmesi.

Ampirik çalışmalar, temel kişilik kuramlarından olan Beş Faktör Kişilik Modelinde yer alan özelliklerin kariyer başarısını tahminlemek için kullanılabileceğini göstermektedir. Beş Faktör Kişilik Modelinde yer alan dışadönüklük özelliği bireyin sosyallik, konuşkanlık, ataklık, enerjik ve neşeli olma ve insanlarla etkileşime girmekten hoşlanma eğilimlerini temsil etmektedir. Dışadönük bireylerin genel olarak olumlu ve iyimser ruh haline sahip oldukları (Watson ve Clark, 1997; Sharpe vd., 2011) ve daha yüksek yaşam doyumuna (Gale vd., 2013) sahip oldukları belirtilmektedir. Bu argümanlarla uyumlu olarak dışadönüklük özelliği yüksek bireylerin iş tatmini (Judge vd., 2002c), kariyer tatmini (Boudreau vd., 2001; Seibert ve Kraimer, 2001) gibi öznel kariyer başarılarının yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Dışadönüklük özelliği yüksek bireylerin insan ilişkilerine dair gelişmiş becerilerinin olması sebebiyle bu kişilerin örgüt ve yöneticiler tarafından daha fazla tutulabileceğini ve böylece kariyer başarılarının yüksek olabileceği belirtilmektedir (Ng vd., 2005). Ayrıca, dışadönük bireylerin diğerleri tarafından daha etkin liderler olarak görüldükleri bilinmektedir (Judge vd., 2002a). Bu açıklamalarla uyumlu olarak dışadönük özelliğinin nesnel kariyer başarılarından olan terfi sayısı ve ortalama ücret (Boudreau vd., 2001; Seibert ve Kraimer, 2001), yönetim kademesi (Moutafi vd., 2007), gelir seviyesi ve maaş (Seibert ve Kraimer, 2001; Dilchert ve Ones, 2008; Sutin vd., 2009) ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Modeldeki ikinci kişilik faktörü olan sorumluluk, bireyin öz-disiplin, düzenli ve dikkatli çalışma, sebat etme, sorumluluk duygusu ve görev bilinci, güvenilirlik gibi özelliklerini temsil etmektedir. Sorumluluk özelliği yüksek olan bireylerin başarıya motivasyonlarının yüksek olması (Richardson ve Abraham, 2009), azimli olmaları (Costa ve McCrea, 1997) ve yüksek performansa sahip olmaları, (Barrick ve Mount, 1991; Hurtz ve Donovan, 2000) nedeniyle kariyer başarılarının yüksek olması beklenebilir. Bu beklentiyle uyumlu şekilde ampirik çalışmalar sorumluluk özelliği yüksek bireylerin öznel kariyer başarısı olarak daha yüksek iş tatmini (Judge vd., 1999; Sutin vd., 2009), daha yüksek kariyer tatmini (Ng ve Feldman, 2014) ve daha yüksek iş başarısı tatmini (Semeijn vd., 2020) deneyimlediklerini ve nesnel kariyer başarısı olarak da daha yüksek gelir (Sutin vd., 2009) ve maaş (Barrick ve Mount, 1991; Dilchert ve Ones, 2008) daha yüksek statülü iş (Judge vd., 1999), daha üst yönetim kademesi (Moutafi vd., 2007) elde ettiklerini göstermektedir.

Beş faktör kişilik modelinde yer alan üçüncü kişilik özelliği, bireylerin duygu durumlarındaki hızlı değişim ve dengesizliği ve endişe, kaygı ve güvensizlik gibi olumsuz duyguları hissetmeye olan eğilimlerini gösteren nevrotiklik özelliğidir. Nevrotik olan bireylerin, lider olarak görülmemeleri, (Judge vd., 2002a), düşük öz-saygı ve öz-yeterlilik algılarına sahip olmaları (2002b), düşük performans göstermeleri (Barrick vd., 2001) ve gergin ve endişeli yapıları sebebiyle terfi ve transferler için uygun görülmedikleri (Ng vd., 2005) için kariyer başarılarının düşük olacağı tahmin edilebilir. Gerçekten de nevrotiklik özelliği yüksek bireylerin iş tatmini, finansal tatmin, iş başarısı tatmini, işte kişilerarası tatmin (Boudreau vd., 2001; Seibert ve Kraimer, 2001; Semeijn vd., 2020) gibi öznel kariyer başarısı kriterlerinde ve gelir ve maaş (Semeijn vd., 2002; Dilchert ve Ones, 2008), terfi ve statü (Judge vd., 1999; Boudreau vd., 2001) gibi öznel kariyer başarısı kriterlerinde düşük başarı elde ettikleri gösterilmiştir.

Modeldeki dördüncü kişilik özelliği olan uyumluluk, bireyin diğer insanlarla ilişkilerinde nazik, ilgili, yumuşak başlı, saygılı, anlayışlı ve insancıl olma gibi özelliklerini ifade etmektedir. Nieß ve Zacher (2015), uyumluluk

özelliği gösteren bireylerin uysal ve özgecil doğaları sebebiyle işyerindeki diğer kişiler iyi geçineceğini için iş birliği ve takım çalışması gerektiren işlerde bireyin kariyerinden duyduğu tatmini ve başarıyı artırabileceğini ancak diğer taraftan bu kişilerin bağ kurma ihtiyaçlarından ötürü yeteri kadar rekabetçi ve talepkar olamayacakları için kariyer başarılarının daha düşük olabileceğini iddia etmiştir. Uyumluluk özelliğinin kariyer başarısı üzerindeki bu farklı yöndeki muhtemel etkilerine dair argümanlarla paralel olarak bazı çalışmalar uyumluluk kişilik özelliğinin öznel kariyer başarısını temsil eden kariyer tatmini (Ng vd., 2005; Ne ve Feldman, 2014) ve finansal başarı tatmini (Bozionelos, 2004) ile olumlu ilişkili olduğunu bulmuşken, nesnel kariyer başarısı olarak bakıldığında uyumluluk özelliğinin maaş (Spurk ve Abele, 2011), gelir (Ng vd., 2005; Sutin vd., 2009) örgüt içindeki kademe (Bozionelos, 2004), terfi ve statü (Boudreau vd., 2001; Ng vd., 2005) gibi çıktılar ile genel olarak olumsuz ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bulgular, uyumluluk kişilik özelliğinin öznel kariyer başarısı üzerinde genel olarak olumlu etkisinin olduğunu ancak nesnel kariyer başarısı üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Modeldeki son kişilik özelliği olan deneyime açıklık, bireyin yaratıcı olma, değişime açık olma, yeni, sıradışı ve farklı olana karşı istekli olma ve merak etme, normlara ve geleneklere uyum sağlamama ve alışılmışın dışına çıkma, özerk davranma ve güçlü hayal gücüne sahip olma eğilimlerini yansıtmaktadır. Deneyime açıklık özelliği yüksek bireylerin entelektüel becerileri ve esneklikleri sebebiyle zorlayıcı ve başarılarına katkı sağlaması muhtemel üst düzey rollere girmeye cesaret gösterecekleri, yeni fikirler üretme ve farklı düşünebilme becerileri ile yöneticilik rollerine daha kolay gelebilecekleri ve yenilik ve değişime gönüllü oldukları için farklı pozisyonlarda ve işlerde farklı deneyimler elde edebilecekleri için kariyer başarılarının yüksek olacağı iddia edilmiştir (Nieß ve Zacher, 2015). Ancak deneyime açıklık kişilik özelliğinin kariyer başarısına olan etkilerini inceleyen bir derleme çalışması deneyime açıklığın etkisinin tutarsız olduğunu belirtmiştir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2007). Gerçekten de deneyime açıklığın öznel kariyer başarısı kriterlerinden kariyer tatminine etkisinin olumlu (Ng vd., 2005; Ng ve Feldman, 2014) ve anlamsız (Boudreau vd., 2001; Seibert ve Kraimer, 2001; Semeijn vd., 2020) olduğunu, iş tatminine etkisinin olumlu (Judge vd., 2002c), olumsuz (Boudreau vd., 2001) ve anlamsız (Sutin vd., 2009) olduğunu, finansal tatmin ile olumlu (Bozionelos, 2004) ve olumsuz (Semeijn vd., 2020) ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Benzer şekilde, deneyime açıklığın nesnel kariyer başarısı ile ilişkisini inceleyen araştırmalar maaş veya gelir üzerinde olumlu (Ng vd., 2005; Dilchert ve Ones, 2008; Alderotti vd., 2021), olumsuz (Seibert ve Karimer, 2001) ve anlamsız (Sutin vd., 2009; Semeijn vd., 2020) etkisinin olduğunu, terfi veya kademe üzerinde olumlu (Judge vd., 1999; Nieß ve Zacher, 2015), olumsuz (Boudreau vd., 2001; Bozionelos, 2004) ve anlamsız (Ng vd., 2005; Moutafi vd., 2007; Semeijn vd., 2020) etkisinin olduğunu göstermişlerdir.

Deneyime açıklığın kariyer başarısı üzerindeki etkisine dair bu çelişkili bulguların bir sebebi deneyime açıklık kişilik özelliğinin alt boyutlardan meydana gelmesi olabilir. Beş faktör kişilik modeli üzerine yapılan çalışmalar kullanılan ölçüğe göre her bir kişilik özelliğinin farklı sayıda alt özelliklerden meydana geldiğini, bu alt özelliklerin kullanılmasının ana özellikler ile elde edilen maksimum tahmini artırabildiğini ve bu sebeple kişilik özelliklerinin etkilerini inceleyen bu alt özelliklerin/boyutların göz ardı edilmesinin tahminleme ya da açıklama için yararlı olabilecek bilginin bir kısmının kaybına sebep olabileceğini belirtmiştir (Paunonen ve Ashton, 2001; Soto ve John, 2009; Soto ve John, 2017). Daha da önemlisi deneyime açıklık başta olmak üzere kişilik özelliklerinin etkilerinin ve sonuçlarının bu alt özelliklere/boyutlara göre farklılık gösteriyor olmasıdır (Rammstedt vd., 2020). Bu nedenle bu çalışmada deneyime açıklık özelliğinin yönetim kademelerinde yükselme üzerindeki etkisi özelliğin alt boyutları olan fikirler (ideas) ve estetik (aesthetics) göz önüne alınarak incelenecektir. Estetik alt boyutu kişinin sanat, edebiyat ve müzik gibi alanlara karşı sahip olduğu derin ilgisini ve takdirini yansıtırken, fikirler alt boyutu kişinin entelektüel merakını ve yaratıcı yönünü vurgulamaktadır. Deneyime açıklığın çok boyutluluğunu göz önüne alan Sutin ve diğerlerinin (2009) çalışması, fikirler alt boyutunun prestij ve kazanç olarak ölçülen nesnel kariyer başarısı üzerinde olumlu etkisi olduğunu, ancak estetik boyutunun herhangi bir etkisi olmadığını göstermiştir. Benzer şekilde, bu çalışmada da fikirler alt boyutunun yönetimde yükselme üzerinde olumlu etkisinin olacağı ancak estetik alt boyutunun herhangi bir etkisinin olmayacağı öne sürülmektedir.

Hipotez 1a. Deneyime açıklığın fikirler alt boyutu ile yönetimde yükselme arasında olumlu bir ilişki vardır.

Hipotez 1b. Deneyime açıklığın estetik alt boyutu ile yönetimde yükselme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Deneyime açıklığın kariyer başarısı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar bu etkinin durumsal etkenlere bağlı olarak değişebileceğini dile getirmişlerdir (Judge vd., 1999). Örneğin, bireylerin kişilik özelliklerinin yöneticilik pozisyonlarına olan ilgileri üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada (Dilchert, 2007), yüksek düzeydeki deneyime açıklık özelliğinin reklamcılık, halka ilişkiler ve insan kaynakları gibi alanlarda yöneticiliğe olan ilgiyi

arttırdığı bulunmuştur. Judge vd. (1999) deneyime açıklık özelliğinin kariyer başarısına olan etkisinin kişinin yaptığı işe bağlı olarak olumlu, olumsuz ya da etkisiz olabileceğini savunmuştur. Ayrıca Judge ve Zapata (2015), yaratıcılık ve bağımsızlık gerektiren işlerde deneyime açıklığın kişinin performansını arttırdığını göstermiştir. Ancak, bugüne kadar deneyime açıklık özelliği ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek bağlamsal faktörlerin neler olabileceği ampirik olarak incelenmemiştir.

Özellik aktivasyon kuramı, bu ilişkideki bağlamsal faktörleri anlamaya yardımcı olabilir. Özellik aktivasyonu, bireyin kişilik özelliği ile bağlantılı durumlarda kişilik özelliklerinin daha kolay açığa çıktığını ve ifade edildiğini savunur (Tett ve Burnett, 2003). Buna göre, iş, grup ve örgüt düzeyindeki çeşitli talepler bazı kişilik özelliklerini daha fazla aktive edebilir. Örneğin, örgüt düzeyinde yaratıcılık, denysellik, risk alma gibi taleplerin bulunması deneyime açıklık kişilik özelliğinin ifade edilmesi için en uygun zemini sunabilir (Tett ve Burnett, 2003). Daha da önemlisi, örgütsel taleplere uygun kişilik özelliklerinin (ve davranışlarının) sergilenmesi durumunda kişiler terfi ve parasal teşvik gibi çeşitli ödüllerle mükafatlandırılabilir (Tett vd., 2021).

Özellik aktivasyon kuramı perspektifinden, örgütün girişimcilik yönelimi önemli bir örgütsel talep olarak yorumlanabilir. Girişimcilik yönelimi, örgütlerin ve üst düzey yöneticilerin stratejik düzeyde sahip oldukları girişimsel eğilimleri temsil etmektedir (Covin ve Lumpkin, 2011). Girişimcilik yönelimi üç boyutta incelenmektedir: yenilikçilik, proaktiflik ve risk-alma (Miller, 1983). Girişimcilik yöneliminin etkileri örgütlerin karar verme mekanizmaları, yönetim felsefeleri ve stratejik davranışlarında görülmektedir (Anderson vd., 2015). Yenilikçilik alt boyutu örgütlerin yeni ürün, hizmet ve iş modelleri geliştirmesini, proaktiflik alt boyutu pazardaki yenilikleri yakından takip etme ve pazara yenilikleri getirmede öncü rolü oynamasını, risk alma alt boyutu ise üst-düzyer yönetimin sonuçları belirsiz olan riskli ve yenilikçi projelere yatırım yapma isteğini ifade etmektedir.

Girişimcilik yönelimi, deneyime açıklık için önemli bir aktive edici bağlamsal faktör görevi görebilir. Deneyime açıklığın durumsal biçimlendiricilere olan duyarlılığı göz önüne alındığında (Tett vd., 2021), deneyime açıklık özelliği yüksek bireylerin yeni fikirler üretme, aykırı düşünme ve yaratıcı çözümler üretme gibi özellikleri (Zare ve Flinchbaugh, 2019), girişimcilik yönelimi yüksek olan kurumlarda daha kolay karşılık bulabilir. Özellik aktivasyon kuramına göre bireyler sahip oldukları kişilik özelliklerini ortaya koyarak kendileri olabildikleri ortamlarda en üst düzey performansı ortaya koyabilirler (Judge ve Zapata, 2015). Aynı şekilde, örgütler de örgütsel talepler ile uyumlu kişilik özelliklerine sahip olmaları nedeniyle daha iyi performans gösterebilen kişileri daha fazla tercih ederler ve ödüllendirirler (Tett vd., 2021). Bu açıdan bakıldığında, girişimcilik yöneliminin yüksek olduğu örgütlerde, deneyime açıklığın fikirler alt boyutunda yüksek özellik gösteren bireylerin yenilikçi fikirlerini ve sıra dışı yaklaşımlarını daha rahat şekilde ortaya koymas ve başarılı olması ve bu sebeple yönetim kademelerine yükseltilerek daha fazla ödüllendirilmesi beklenebilir.

Hipotez 2. Örgütün girişimcilik yönelimi, deneyime açıklığın fikirler alt boyutu ile yönetimde yükselme arasındaki ilişkiyi biçimlendirmektedir. Buna göre, (a) yenilikçilik (b) proaktiflik ve (c) risk-almanın yüksek olduğu örgütlerde fikirler özelliği ile yönetimde yükselme arasında olumlu bir ilişki vardır. Ancak, girişimcilik yöneliminin düşük olduğu örgütlerde bu olumlu ilişki zayıflayacaktır.

3. YÖNTEM

Araştırma için Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 10.05.2022 tarihli toplantısında 22 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Veri toplamak için kolayda örneklem yöntemi kullanılarak İzmir'de faaliyet göstermekte olan imalat sektöründeki şirketlerde çalışan yöneticilere çevrimiçi anketler gönderilmiştir. Ankete 10 farklı şirketten toplamda 202 yönetici katılmıştır. Katılımcıların %70'i ilk kademe, %23'ü orta kademe ve %7'si üst kademe yöneticilerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %33'ü kadındır, %76'sı 39 yaşından küçüktür ve %69'u 5 yıldan daha kısa süredir mevcut örgütte çalışmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Deneyime açıklık ($\alpha = 0,83$): John vd. (1991) tarafından geliştirilen ve Sümer ve Sümer (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan beş faktör kişilik özellikleri ölçeği kullanılmıştır. Deneyime açıklık özelliği 10 madde ile ölçülmüştür (1 = Hiç katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum). Soto ve John'un (2009) çalışmasına uygun olarak

deneyime açıklık kişilik özelliği estetik ($\alpha = 0,79$) ve fikirler ($\alpha = 0,71$) olmak üzere iki alt faktör olarak hesaplanmıştır.

Girişimcilik yönelimi ($\alpha = 0,83$): Covin ve Slevin (1989) tarafından geliştirilen dokuz maddelik ve 7'li iki kutuplu ölçek kullanılmıştır. Yenilikçilik ($\alpha = 0,50$), proaktiflik ($\alpha = 0,69$) ve risk-alma ($\alpha = 0,75$) alt boyutlarının her biri üçer madde ile ölçülmüştür. Yenilikçilik alt boyutuna ait ölçeğin güvenilirlik katsayısının başka çalışmalarca da düşük bulunduğu (George ve Marino, 2011) göz önüne alınarak bu alt boyut analizlere dahil edilmiştir.

Yönetimde yükselme: Önceki çalışmaları takiben (Tharenou, 2001; Moutafi vd., 2007) katılımcıların yönetim kademelerindeki yükselme durumlarını ölçmek için örgütsel hiyerarşide yükseldikleri kademe üç basamakta temsil edilmiştir, 1 = ilk kademe yönetici, 2 = orta kademe yönetici, 3 = üst kademe yönetici.

Kontrol değişkenleri: Kişiye ve örgüte ait demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, örgütsel kıdem, örgütsel büyüklük, örgütün yaşı) kontrol amaçlı ölçülmüştür. Becker'ın (2005) önerilerini takiben bağımlı değişken (yönetimde yükselme) ile basit korelasyona sahip olan cinsiyet, yaş ve örgütsel kıdem değişkenleri kontrol amaçlı analizlere dahil edilmiştir.

4. BULGULAR

Ortalamalar, standart sapmalar, korelasyonlar ve güvenilirlik katsayıları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyonlar ve Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Ort	SS	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Cinsiyet	1,67	0,47								
2 Yaş	2,94	0,92	0,16							
3 Örgütsel kıdem	1,41	0,67	-0,61	0,30						
4 Estetik	3,67	0,74	-0,08	-0,06	-0,17	(0,79)				
5 Fikirler	3,97	0,49	0,03	0,05	-0,20	0,45	(0,71)			
6 Yenilikçilik	4,36	1,17	-0,18	-0,05	0,10	0,08	0,08	(0,50)		
7 Proaktiflik	4,62	1,20	-0,19	-0,08	0,04	0,24	0,15	0,53	(0,69)	
8 Risk-alma	4,22	1,40	-0,17	-0,04	0,02	0,06	0,13	0,53	0,66	(0,75)
9 Yönetimde yükselme	1,38	0,62	0,17	0,35	0,15	-0,05	0,18	-0,05	-0,05	-0,06

Not. $N = 202$ yönetici. Ort = Ortalama, SS = Standart sapma. Cinsiyet: 1 = Kadın; 2 = Erkek. Yaş: 1 = 18-24 yaş, 2 = 25-30 yaş, 3 = 31-39 yaş, 4 = 40-49 yaş, 5 = 50 ve üzeri. Örgütsel kıdem: 1 = 0-5 yıl, 2 = 6-10 yıl, 3 = 11 yıl ve üzeri. Korelasyon matrisinde köşegende parantez ile ifade edilen rakamlar Cronbach alfa katsayısıdır. |0,15| ve üstündeki korelasyon katsayıları $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Katılımcılardan aynı anda toplanan değişkenlere ait ölçeklerin ayırt edici geçerliliğini sınamak için kümelenmiş doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Beş faktörlü (estetik, fikirler, yenilikçilik, proaktiflik ve risk-alma) model ile farklı sayıda faktöre sahip alternatif modeller kıyaslandığında, planlanan beş faktörlü modelin daha düşük faktör sayılı alternatif modellere kıyasla en iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmüş, $\chi^2 = 185.802$, $df = 109$, CFI = .93, TLI = .91, RMSEA = .06, SRMR = .06, ve böylece kullanılan ölçeklerin ayırt edici geçerliliği desteklenmiştir.

Hipotez testleri SPSS programında hiyerarşik regresyon analizi ile yapılmıştır. Bağımsız ve biçimlendirici değişkenler kendi ortalamaları etrafında merkezleştirilmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir. Deneyime açıklık özelliğinin estetik alt boyutu ile girişimcilik yöneliminin alt boyutlarının etkileşim etkilerine dair herhangi bir beklenti olmamasına karşın bu etkileşimler keşifsel amaçlı analize dahil edilmiştir.

Tablo 2. Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	SH	β	SH	β	SH
Kontrol Değişkenleri						
Cinsiyet	0,16	0,09	0,13	0,09	0,16	0,09
Yaş	0,21**	0,05	0,20**	0,05	0,21**	0,05
Örgütsel Kıdem	0,06	0,06	0,05	0,07	0,05	0,07
Ana Etkiler						
Estetik			-0,10	0,07	-0,12	0,07
Fikirler			0,28**	0,09	0,34*	0,10
Yenilikçilik			-0,02	0,04	-0,01	0,04
Proaktiflik			0,03	0,05	0,03	0,05
Risk-alma			-0,03	0,04	-0,03	0,04
İki-Yönlü Etkileşimler						
Estetik x Yenilikçilik					0,10	0,07
Fikirler x Yenilikçilik					-0,15	0,11
Estetik x Proaktiflik					-0,04	0,07
Fikirler x Proaktiflik					0,32*	0,11
Estetik x Risk-alma					-0,05	0,06
Fikirler x Risk-alma					-0,06	0,09
F	10,41**		5,14**		3,83**	
R ²	0,14		0,18		0,22	

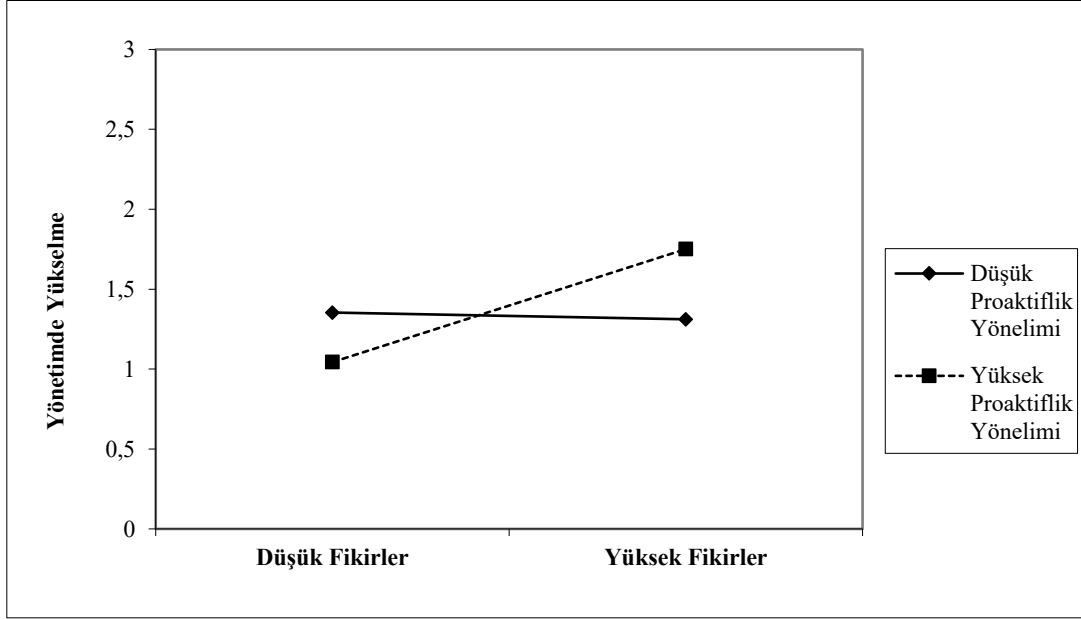
Not. $N = 202$ yönetici. $\beta =$ Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı, $SH =$ Standart hata. * $p < 0,01$, ** $p < 0,001$.

Hipotez 1a ve 1b’de deneyime açıklık özelliğinin alt boyutları olan fikirler ve estetik değişkenlerinin yönetimde yükselme üzerindeki ana etkileri incelenmektedir. Analiz bulgularına göre (Model 2), fikirler alt boyutu ile yönetimde yükselme arasındaki ilişki anlamlı ve olumludur ($\beta = 0,28$, $p = 0,003$), ancak estetik alt boyutu ile yönetimde yükselme arasındaki ilişki anlamlı değildir ($\beta = -0,10$, $p = 0,122$). Bu bulgular, Hipotez 1a ve 1b’yi desteklemektedir.

Hipotez 2a’da, deneyime açıklık özelliğinin alt boyutu olan fikirler özelliği ile girişimcilik yöneliminin yenilikçilik alt boyutunun etkileşiminin, yönetimde yükselme üzerinde etkisinin olması beklenmektedir. Analiz bulgularına göre (Model 3), fikirler alt boyutunun yenilikçilik ile etkileşimi yönetimde yükselme ile ilişki değildir ($\beta = -0,15$, $p = 0,176$). Buna göre, Hipotez 2a desteklenmemiştir.

Hipotez 2b’de deneyime açıklığın fikirler alt boyutu ile girişimcilik yöneliminin proaktiflik alt boyutunun etkileşiminin, yönetimde yükselme üzerinde etkisinin olması beklenmektedir. Analiz bulgularına göre (Model 3), yönetimde yükselme üzerinde proaktiflik ile fikirler alt boyutunun etkileşimli etkisi anlamlıdır ($\beta = 0,32$, $p = 0,003$). İki yönlü etkileşim etkisinin etkisini daha iyi yorumlamak için basit eğimler analizi yapılmıştır. Bunun için örgütün proaktiflik yöneliminin düşük (-1 SS) ve yüksek (+1 SS) olduğu durumlarda, deneyime açıklığın fikirler alt boyutunun yönetimde yükselme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Şekil 1’de gösterildiği üzere, örgütün proaktiflik yöneliminin yüksek olduğu durumda fikirler alt boyunun yönetimde yükselme üzerindeki etkisi olumludur ($\beta = 0,72$, $p = 0,000$), ancak proaktiflik yöneliminin düşük olduğu durumda bu etki anlamlı değildir ($\beta = -0,04$, $p = 0,767$). Bu bulgular Hipotez 2b’yi desteklemektedir.

Şekil 1. Deneyime Açıklığın Fikirler Alt Boyutu ile Girişimcilik Yöneliminin Proaktiflik Alt Boyutu Arasındaki Etkileşimin Yönetimde Yükselme Üzerindeki Etkisi



Hipotez 2c'de deneyime açıklığın fikirler alt boyutu ile girişimcilik yöneliminin risk-alma alt boyutunun etkileşiminin, yönetimde yükselme üzerindeki etkisinin olması beklenmektedir. Analiz bulgularına göre (Model 3), fikirler alt boyutunun risk-alma ile etkileşimi yönetimde yükselme ile ilişkili değildir ($\beta = -0,06, p = 0,489$). Buna göre, Hipotez 2c desteklenememiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Özellik aktivasyon kuramından yola çıkan bu araştırmada, deneyime açıklık kişilik özelliğinin fikirler alt boyutunun yönetim kademelerinde yükselme üzerindeki ana etkisi ve örgütün girişimcilik yönelimi ile etkileşimli etkisi incelenmiştir. Deneyime açıklık kişilik özelliğinin fikirler alt boyutunun kişinin yönetim kademelerinde yükselmesi üzerinde olumlu katkı yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, fikirler alt özelliğinin kariyer başarısına bu olumlu etkisinin yalnızca proaktiflik yönelimi yüksek örgütlerde ortaya çıktığı görülmüştür.

Bu araştırmanın, kariyer başarısı yazınına önemli bir katkı yaptığı düşünülmektedir. Kişilik özelliklerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini inceleyen önceki çalışmalar çoğunlukla bu özelliklerin ana etkilerini araştırmışlardır (Ng vd., 2005). Ng vd. (2005) yaptığı meta analiz çalışmasında kişilik özelliklerinin özellikle nesnel kariyer başarısı üzerindeki olumlu etkisinin düşük düzeyde olduğunu raporlamıştır. Özellik aktivasyon kuramını kullanarak girişimcilik yöneliminin biçimlendirici etkisini ortaya koyan bu araştırma, kişilik özelliklerinin ana etkilerinin yanı sıra bu özelliklerin bağlamsal faktörler ile olan etkileşimlerinin de kariyer başarısına etki edebileceğini göstermiştir. Kişilik özelliklerinin nesnel kariyer başarısı (bu çalışmada yönetimde yükselme) üzerindeki etkisinin örgüt düzeyindeki koşullara göre değiştiği bulgusu kişilik özelliklerinin nesnel kariyer başarısı üzerindeki ana etkisinin neden düşük olduğunu açıklayabilir (Ng vd. 2005).

Bu araştırmanın bir diğer katkısı, girişimcilik yöneliminin özellik aktivasyon kuramı çerçevesinde örgüte ait bağlamsal bir talep olarak ele alınmasıdır. Özellik aktivasyon kuramı örgütsel düzeydeki talepleri tanımlamak için daha çok örgütsel kültür ve iklim (örn., girişimcilik iklimi) gibi kavramları önermiştir (Tett ve Burnett, 2003; Tett vd., 2021). Girişimcilik yönelimi bu araştırmada her ne kadar bireysel düzeyde bir algı olarak ölçülse de neticede bu kavram örgütsel kültür ve iklimden farklı olarak örgütlerin özelliklerini değil davranışlarını ifade etmektedir (Covin ve Lumpkin, 2011). Bu sebeple, bu araştırma örgütlerin stratejik davranışlarının (özellikle örgütün proaktiflik yöneliminin) örgüt üyeleri için özellikle-bağlantılı durumsal ipuçları olabileceğini göstererek özellik aktivasyon kuramının kapsamını genişletmektedir.

Bu araştırmanın uygulamalar açısından da katkıları bulunmaktadır. Öncelikle, bu çalışmanın bulguları hem örgüt içinde kariyer planlama ve yönetiminden sorumlu birimler, koçlar ve mentörler için hem de bu konuda bireysel olarak çalışan kişiler için yol gösterici olabilir. Öncelikle, işe alım, transfer, terfi ve diğer kariyer ve insan kaynakları konularındaki kararlarda kullanılmak üzere yapılan kişilik ölçümlerinde sadece ana kişilik özelliklerinin değil, bu kişilik özelliklerini meydana getiren alt özelliklerin de göz önüne alınmasının daha doğru ve titiz bir değerlendirme sağlayacağı ve daha isabetli kararlar alınmasına yardımcı olacağı söylenebilir. Ayrıca, kararlar alınırken kişilik özelliklerinin alt boyutlarının yanı sıra bu kişilik özelliklerinin daha kolay ifade bulunduğu ve aktive edildiği koşulların neler olduğunun göz önüne alınması faydalı olabilir. Mevcut çalışma açısından bakıldığında, örgütün ve örgüt üst yönetiminin temel stratejisinin yeni ürün çıkarmak ve bu ürünü piyasadaki tüm diğer rakiplerden önce çıkarmak, bunun için gerektiğinde kabul edilir risk alabilmek olduğu bir ortamda doğru kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunu sağlayabilmek adına yöneticilik pozisyonuna getirilecek kişilerin bu stratejiyi destekleyecek kişilik özelliklerinden olan deneyime açıklık kişilik özelliğinin yüksek önem taşıyacaktır. Bireylerin kendilerinin de iş başvurularında deneyime açıklık özelliklerinin farkında olup bu özelliklerini en rahat ifade edecekleri, bu özelliklerinin karşılık bulacağı, ödüllendirileceği ve böylece kariyer başarılarına katkı sağlayacak proaktif ve girişimci stratejiye sahip örgütleri önceliklendirmesi önerilebilir.

Deneyime açıklığın bireylerin nesnel kariyer başarılarında önemli bir etkisinin olduğu bulgusu, örgütlerin çalışanların kariyer başarılarını artırma noktasındaki sorumluluğunun sadece doğru kişilik özelliklerini doğru pozisyon ya da işlerle eşleştirmekle sınırlı olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır. Bu çalışmada, deneyime açıklık ve girişimcilik yönelimi değişkenleri, yönetimde yükselmedeki varyansın %18 ila %22'sini açıklamış, diğer bir değişle yönetimde yükselmedeki varyansın büyük çoğunluğunu açıklayamamıştır. Örneğin, bir meta analiz çalışmasında örgüt tarafından eğitim ve beceri geliştirme fırsatları sunulmasının ve kariyer geliştirici sponsorluk sağlanmasının (zorlu görevlere atanma, görünürlük elde etme, koçluk alma gibi) bireylerin terfi alma ve maaş gibi nesnel kariyer başarılarını artırdığı raporlanmıştır (Ng vd., 2005). Bu açıdan, çalışanlarının kariyer başarılarını arttırmak isteyen örgütlerin, kişilik özelliklerini değerlendirip doğru eşleşmeyi yapmasının yanı sıra çalışanların kariyerlerini destekleyen eğitim, sponsorluk, koçluk, mentörlük diğer alternatif mekanizmaları ve sistemleri devreye alması önerilebilir.

Bu araştırmanın önemli bir kısıtı kesitsel bir araştırma tasarımının benimsenmiş olmasıdır. Hipotezler kuramsal argümanlar temel alınarak kurulmuş olsa da araştırmanın tasarımı sadece değişkenler arası korelasyonel bağlantıları ortaya çıkarmıştır. Gelecek çalışmaların boyutsal tasarımlar benimseyerek bu çalışmadaki ilişkileri test etmesi değişkenler arasındaki ilişkilerin yönüne dair daha doğru çıkarımlar yapmayı sağlayabilir.

Kariyer başarısı üzerine yapılan araştırmalar, kişilik özelliklerinin farklı nesnel ve öznel kariyer başarısı kriterleri üzerindeki etkilerinin farklılaşabildiğini göstermiştir (Semejin vd., 2020). Örneğin, bir çalışmada deneyime açıklık özelliğinin nesnel kariyer başarısı olan maddi kazanımlar ile olumlu, terfi sayısı ile olumsuz, öznel kariyer başarısı olan iş tatmini ile olumlu ilişki olduğu bulunmuştur (Boudreau vd., 2001). Bu sebeple bu çalışmada önerilen deneyime açıklık ile örgütün girişimcilik yönelimi etkileşiminin diğer kariyer başarısı kriterleri üzerindeki etkilerinin test edilmesi gelecek araştırmalar için ilginç bir araştırma konusu olabilir.

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

- Akkermans, J. ve Kubasch, S. (2017). # Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586-627.
- Alderotti, G., Rapallini, C. ve Traverso, S. (2021). *The Big Five personality traits and earnings: A meta-analysis* (No. 902 [rev.]). GLO Discussion Paper.
- Anderson, B. S., Kreiser, P. M., Kuratko, D. F., Hornsby, J. S. ve Eshima, Y. (2015). Reconceptualizing entrepreneurial orientation. *Strategic Management Journal*, 36(10), 1579-1596.

- Arthur, M. B., Khapova, S. N. ve Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. ve Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R. ve Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81.
- Bozionelos, N. (2004). The relationship between disposition and career success: A British study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 403-420.
- Carmeli, A., Shalom, R. ve Weisberg, J. (2007). Considerations in organizational career advancement: What really matters. *Personnel Review*, 36(2), 190-205.
- Costa Jr, P. T. ve McCrae, R. R. (1997). Stability and change in personality assessment: the revised NEO Personality Inventory in the year 2000. *Journal of Personality Assessment*, 68(1), 86-94.
- Covin, J. G. ve Lumpkin, G. T. (2011). Entrepreneurial orientation theory and research: Reflections on a needed construct. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(5), 855-872.
- Covin, J. G. ve Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75-87.
- Dilchert, S. (2007). Peaks and valleys: Predicting interests in leadership and managerial positions from personality profiles. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(3), 317-334.
- Dilchert, S. ve Ones, D. S. (2008). Personality and extrinsic career success: Predicting managerial salary at different organizational levels. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7(1), 1-23.
- Gale, C. R., Booth, T., Möttus, R., Kuh, D. ve Deary, I. J. (2013). Neuroticism and extraversion in youth predict mental wellbeing and life satisfaction 40 years later. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 687-697.
- George, B. A. ve Marino, L. (2011). The epistemology of entrepreneurial orientation: Conceptual formation, modeling, and operationalization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(5), 989-1024.
- Griffin, B. ve Hesketh, B. (2004). Why openness to experience is not a good predictor of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 243-251.
- Hurtz, G. M. ve Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- John, O. P., Donahue, E. M. ve Kentle, R. L. (1991). The "Big Five" Inventory--Versions 4a and 54. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. ve Gerhardt, M. W. (2002a). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. ve Thoresen, C. J. (2002b). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693.
- Judge, T. A., Heller, D. ve Mount, M. K. (2002c). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.

- Judge, T. A. ve Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and career success. H. Gunz ve M. Peiperl (Ed.), *Handbook of career studies* içinde (s. 59-78). Thousand Oaks, Sage.
- Judge, T. A. ve Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- Judge, T. A. ve Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). On the value of aiming high: the causes and consequences of ambition. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 758-775.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A. ve Piccolo, R. F. (2008). Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Applied Psychology*, 57(2), 204-224.
- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Mount, M. K., Barrick, M. R. ve Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2-3), 145-165.
- Moutafi, J., Furnham, A. ve Crump, J. (2007). Is managerial level related to personality? *British Journal of Management*, 18, 272–280.
- Laud, R. L. ve Johnson, M. (2012). Upward mobility: A typology of tactics and strategies for career advancement. *Career Development International*, 17(3), 231-254.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Ng, T. W. ve Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Paunonen, S. V. ve Ashton, M. C. (2001). Big Five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(3), 524–539.
- Rammstedt, B., Danner, D., Soto, C. J. ve John, O. P. (2020). Validation of the short and extra-short forms of the Big Five Inventory-2 (BFI-2) and their German adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(1), 149-161.
- Richardson, M. ve Abraham, C. (2009). Conscientiousness and achievement motivation predict performance. *European Journal of Personality*, 23(7), 589-605.
- Rubenzler, S. J., Faschingbauer, T. R. ve Ones, D. S. (2000). Assessing the US presidents using the revised NEO Personality Inventory. *Assessment*, 7(4), 403-419.
- Russo, M., Guo, L. ve Baruch, Y. (2014). Work attitudes, career success and health: Evidence from China. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 248-258.
- Seibert, S. E. ve Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Semeijn, J. H., Van der Heijden, B. I. J. M. ve De Beuckelaer, A. (2020). Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five. *Applied Psychology*, 69(2), 538-556.
- Sharpe, J. P., Martin, N. R. ve Roth, K. A. (2011). Optimism and the Big Five factors of personality: Beyond neuroticism and extraversion. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 946-951.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F. ve Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
- Soto, C. J. ve John, O. P. (2009). Ten facet scales for the Big Five Inventory: Convergence with NEO PI-R facets, self-peer agreement, and discriminant validity. *Journal of Research in Personality*, 43(1), 84-90.

- Spurk, D. ve Abele, A. E. (2011). Who earns more and why? A multiple mediation model from personality to salary. *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 87-103.
- Spurk, D., Hirschi, A. ve Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
- Stumpf, S. A. ve Tymon Jr, W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 345-353.
- Sutin, A. R., Costa, P. T., Miech, R. ve Eaton, W. W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, 23(2), 71-84.
- Sümer, N. ve Sümer, H. C. (2005). *Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği* (Yayınlanmamış çalışma).
- Tett, R. P. ve Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Tett, R. P., Toich, M. J. ve Ozkum, S. B. (2021). Trait activation theory: A review of the literature and applications to five lines of personality dynamics research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 199-233.
- Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management?. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1005-1017.
- Watson, D. ve Clark, L. A. (1997). Extroversion and its positive emotional core. R. Hogan, J. A. Johnson ve S. R. Briggs (Eds), *Handbook of personality psychology* içinde (s. 767-793). Academic Press.
- Wille, B., De Fruyt, F. ve Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-Year longitudinal study on employability and Work-Family conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124-156.
- Zare, M. ve Flinchbaugh, C. (2019). Voice, creativity, and big five personality traits: A meta-analysis. *Human Performance*, 32(1), 30-51.