

Proaktif Kişilik, Yenilikçilik, Fırsat Odaklılık, Risk Alma, İş Tatmini İlişkisi: Bir Alan Araştırması*

(Araştırma Makalesi)

The Relationship between Proactive Personality, Innovation, Opportunity Focus, Risk Taking and Job Satisfaction: A Field Study

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1564957

Mustafa Tuncer OKUMUŞ¹, İsmail BAKAN²

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi, mtokumus@hotmail.com, Orcid No: 0000-0002-6495-3252

² Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, ibakan63@hotmail.com, Orcid No: 0000-0001-8644-8778

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Proaktif Kişilik,
Yenilikçilik, Fırsat
Odaklılık, Risk Alma,
İş Tatmini

Makale geliş tarihi:

11.10.2024

Kabul tarihi:

13.05.2025

Bu çalışmanın amacı proaktif kişilik, yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk alma ve iş tatmini ilişkisini araştırmaktır. Bu çalışmada esnaf ve sanatkar işletme sahiplerinin proaktif kişilik, yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk alma ve iş tatmini ilişkisi araştırılmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde proaktif kişiliğin yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk alma üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İkinci bölümünde ise yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk almanın iş tatmini üzerindeki etki düzeyi araştırma konusunu oluşturmaktadır. Araştırmada Kahramanmaraş'taki 555 esnaf ve sanatkâr işletme sahibinden veriler toplanmıştır. Araştırmada öncelikle güvenilirlik ve normallik bulguları incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini belirleyebilmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir. Oluşturulan hipotezlerin tamamının doğrulandığı görülmüştür. Araştırma verilerinin analiz sonuçlarına göre proaktif kişiliğin yenilikçilik, fırsat odaklılık ve risk almayı pozitif etkilediği görülmüştür. Sonrasında, yenilikçilik, fırsat odaklılık ve risk almanın iş tatminini pozitif etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Sonuç olarak, proaktif kişilik özelliğine sahip bireylerin yenilikçilik, fırsat odaklılık ve risk alma düzeylerinin de yüksek olduğu ayrıca bireylerin yenilikçilik, fırsat odaklılık ve risk alma düzeylerinin artması durumunda iş tatmininin de arttığı temel bulgusu elde edilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Proactive
Personality,
Innovation,
Opportunity Focus,
Risk Taking, Job
Satisfaction

Proactive personality, innovativeness, opportunity focus, risk-taking, and job satisfaction are the research factors in this study on tradespeople and artisans. The study was conducted with 555 enterprises operating in Kahramanmaraş. Firstly, reliability and normality findings were examined. Correlation analysis was performed to ascertain the strength and direction of the association between the research variables. An analysis of regression was used to test the hypotheses. It was noted that every theory has been verified. The research data analysis showed that a proactive personality positively affects innovativeness, opportunity focus, and risk-taking. Afterward, it was concluded that innovativeness, opportunity focus, and risk-taking positively affect job satisfaction. As a result, it is concluded that individuals with proactive personality traits have high levels of innovativeness, opportunity focus, and risk-taking, and the increase in these levels increases job satisfaction.

* Bu makale, yazar Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Tuncer OKUMUŞ'un, Prof. Dr. İsmail BAKAN danışmanlığında gerçekleştirilen "Esnaf ve Sanatkarlarda Firma Performansı Sarmalında Bireysel Etkenlerle (Girişimcilik, Özlüderlik, Kişilik) İş Tatmini ve Müşteri Tatmini İlişkisi: Kahramanmaraş'ta Alan Araştırması" başlıklı doktora tez çalışmasından üretilmiş olup, çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 31.10.2018 tarihli ve 2018/19 nolu kararınca etik kurul onayı alınmıştır.

1. GİRİŞ

Proaktif kişilik, bireylerin kişisel inisiyatif alması ve değişimi başlatma eğilimi ile ilgilidir. İş alanında ve ötesinde birçok olumlu sonuçla ilişkili olan bir kişilik özelliğidir (Zimmerman vd., 2024:1). Bireylerin mevcut durumlarını iyileştirmek için ne ölçüde inisiyatif aldıklarını ifade etmektedir (Ng ve Feldman, 2013:587). Risk alma konusunda ise proaktif bireyler, hedeflerinin ve refahlarının peşinden gitmek, kaynak kazanımlarını artırmak ve daha fazla yaratıcılık ortaya koymak için doğal kişisel kaynaklara sahiptirler. Daha proaktif çalışanlar faydalı çalışma ortamlarını şekillendirme ve seçme konusunda yüksek etkinliğe sahiptirler. Yeni fikirler üretip uygulayarak kişisel kaynaklarını geliştirmek için kendilerini ve işteki rollerini tanımlarlar (Li vd., 2020:198). Proaktif kişiler var olan durum olarak statükoyu kabul etmezler. Çevrelerini etkileyerek istedikleri yönde değiştirmek için çaba sarf eder ve başarıya ulaşana kadar da çabalamaya devam ederler. Proaktif kişilik bireyi diğerlerinden ayırabilecek bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Proaktif olmayan kişiler ise görülen mevcut duruma rıza gösterirler, değişiklikten kaçınma durumunun tam tersi özelliklere sahiptirler.

Yenilik, yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya hizmetlerin üretilmesi, kabul edilmesi ve uygulanması anlamına gelir (Calantone vd., 2002:517). Yenilikçilik ise, bir firmanın yeni teknolojik süreçler, ürünler, hizmetlerle sonuçlanabilecek yeniliklere, yeni fikirlere, yaratıcı süreçlere ve deneylere katılma ve destekleme eğilimi (Kmieciak vd., 2018:645) ile ilgilidir. Fırsatlara odaklanma kavramı, çalışanların iş yerindeki kişisel geleceklerinde kaç tane yeni hedef, seçenek ve olasılığa sahip olduklarına inandıklarını açıklar (Schmitt vd., 2013:505). Risk alma, zararlı veya tehlikeli olma potansiyeli taşıyan ancak aynı zamanda olumlu olarak algılanabilecek bir tür sonuç için fırsat sağlayan davranışlarda bulunma eğilimini ifade eder (Saha vd., 2017:53). Risk alma davranışı, olumlu sonuçların olasılığını artırırken olumsuz sonuçların olasılıklarını göz ardı etmeyi gerektirir (de Ruijter vd., 2023:4).

Okumuş ve Bakan (2022:267)'a göre iş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz olarak algıladıkları durumların sonucunda ortaya koydukları tutumlarla ilgilidir. Çalışanın işiyle ilgili değerlendirme yapması sonucu oluşan keyifli ve pozitif duygusal durum iş tatmini olarak ifade edilir. İş tatmini genel olarak, bir çalışanın işinin farklı yönlerine karşı genel tutumu olarak bilinmektedir (Saha vd., 2017:54). Kişinin işiyle ilgili oluşturduğu olumlu ya da olumsuz duyguların birleşimi ile ilgilidir. İş tatmini, bireyin işyerindeki davranışıyla yakından bağlantılıdır. İş tatmini duygusal olarak olumlu bir duygusal değerlendirme iken bilişsel olarak çalışma koşullarının daha mantıklı ve akılcı bir değerlendirmesidir. Bilişsel dayalı iş tatmini çalışma koşullarına ilişkin daha mantıklı ve rasyonel bir değerlendirmeyi içerir (Zhu, 2013:294).

Bu çalışmada öncelikle esnaf ve sanatkârlarda var olan proaktif kişiliğin yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk alma üzerindeki etki ve aralarındaki ilişki düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde ise yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk almanın iş tatmini üzerindeki etki ve aralarındaki ilişki düzeyleri incelenmektedir. Bu araştırma proaktif kişilik, yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk alma ve iş tatmini ilişkisi bir arada incelendiği literatürdeki ilk çalışma özelliği taşımaktadır. Proaktif kişilik çevresini istedik yönde değiştirebilmesi, yenilikçilik rekabet için avantaj oluşturabilmesi, fırsat odaklılık rakiplerden önce fırsatları yakalayabilme özelliğine sahip olması, risk alma iyi bir girişimcinin kontrollü olarak yapması gereken bir davranış tarzı olması ve iş tatmini birçok zorluğa karşın işinden memnuniyetle ilgili olması sebebiyle önem arz etmektedir. Bu değişkenlerin tümü başarılı bir işletme için önemli olup birbirlerini destekleyen kavramlardır. Ortaya konulacak olan bulguların ilgili literatürü genişleteceği ve önemli sonuçları literatüre kazandıracığı değerlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Proaktif Kişilik

Proaktif kişilik, durumlar karşısında proaktif davranmaya yönelik genelleştirilmiş bir eğilim (Ng ve Feldman, 2013:588) olup bireylerin hedeflerine ulaşmak için değişim konusunda inisiyatif almaları ve fırsat bulduklarında işlerini daha iyi yapmanın yollarını etkin bir şekilde aramaları anlamına gelmektedir (Li vd., 2020:198). Proaktif insanlar çevresel değişimi etkilerler, fırsatları belirler ve bunlara göre hareket ederler, inisiyatif gösterirler ve anlamlı bir değişim oluşturana kadar sebat ederler (Bateman ve Crant, 1993:105; Crant ve Bateman, 2000:65). Kuruluşlarının misyonunu dönüştürür, sorunları bulup çözer ve çevrelerindeki dünya üzerinde bir etki oluşturmaya kendilerine görev edinirler. Proaktif olmayan ya da pasif kişiler çok az inisiyatif gösterirler ve içinde bulundukları koşulları değiştirmek yerine pasif bir şekilde uyum sağlama eğilimindedirler (Crant ve Bateman, 2000:65), çevrelerini değiştirme fırsatları için aktif olarak çevreyi taramazlar ve fırsat ortaya çıktığında harekete geçmez (Fuller vd., 2010:37), statüye meydan okumaz, fırsatları belirleyemez, çok az inisiyatif gösterir ve iş koşullarına yalnızca pasif bir şekilde uyum sağlarlar (Zhang vd., 2012:111). Proaktif kişiliği düşük olan bireyler reaktiftir ve kuruluşlarındaki statükoyu korumaktan memnun olurlar (Buil vd., 2019:66). Seibert vd. (1999) proaktif kişiliği, bireyin dış çevresini şekillendirirken mevcut durumu etkili bir şekilde değiştirmek, fırsatları belirlemek, zorlukların ve engellerin üstesinden gelmek ve hedeflerine ulaşmak için aktif çaba ve davranışlar göstermek olarak tanımlamaktadırlar. Proaktif kişilik özelliği yüksek olanlar çevrelerindeki ortamı bilinçli olarak ve doğrudan

değiştirebilirler (Ji vd., 2019:81). Proaktif kişilik, farklı ve daha iyi bir gelecek için girişimde bulunma ve çaba gösterme konusunda da girişimciye içsel motivasyon sağlamaktadır (Abid vd., 2021:304).

2.2. Yenilikçilik

Yenilik, yeni fikirler geliştirme ve bunları bireyler, kuruluşlar ve toplumlar için değer oluşturan çözümlere dönüştürme süreci olarak tanımlanmaktadır. Çözümler yeni ürünler, hizmetler ve konseptler, yöntemler, süreçler, stratejiler, organizasyonlar, yapılar vb. şeklinde olabilir. Böylece, çözümler farklı düzeyleri kapsar: mikro düzeyde yeni mallar, hizmetler ve yöntemler; mezo düzeyde yeni örgütsel yöntemler, örgütsel biçimler ve işbirliği biçimleri; ve makro düzeyde yeni normlar, yaklaşımlar ve sosyal sistemler olabilir. Yenilik belirli bir kuruluş için, belirli bir faaliyet alanında veya belirli bir hedef grup için yeni olabilir. Aynı zamanda, kesişme noktalarında yeni değerlerin oluşturulduğu farklı bileşenlerin yeni bir kombinasyonu da olabilirken yenilikçilik ise hem süreç hem de sonuçla ilgilidir (Lindberg ve Nahnfeldt, 2017:99). Yenilik şirketlerin kimliklerini yeniden keşfetmeleri ve yeni ürün ve hizmetler sunarak pazar paylarını artırmaları için bir yenilenme işlevi görür (Berry ve Wagner, 2019:138).

Yenilikçilik, kuruluşların uzun vadede performansları, başarıları ve devamlılıkları ile ilişkili bir kavramdır. Günümüzün hızla değişen iş dünyasında kuruluşlar, sonunda yeniliğe dönüşebilecek yeni fikirlerle rakipleriyle rekabet etmektedirler (Riivari ve Lämsä, 2019:223).

Yenilikçilik ise, bir firmanın yeni teknolojik süreçler, ürünler, hizmetlerle sonuçlanabilecek yeniliklere, yeni fikirlere, yaratıcı süreçlere ve deneylere katılma ve destekleme eğilimi olarak tanımlanabilir (Kmieciak vd., 2018:645). Yenilikçiliğin radikal veya çığır açan bir yenilik oluşturmaya da gerekmeyebilir (Ceccagnoli vd., 2024:1).

Araştırmacılar tarafından daha önce yapılan çalışmalarda (Ng ve Feldman, 2013; Rodrigues ve Robelo, 2019; McCormick vd., 2019) proaktif kişilik ve yenilik ile ilgili kavramlar arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da proaktif kişiliğin yenilikçiliği pozitif yönlü olarak etkileyeceği düşünülmekte olup araştırmanın ilk hipotezi şu şekildedir:

H1. Proaktif kişilik yenilikçiliği pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir

2.3. Fırsat Odaklılık

Fırsatlara odaklanma kavramı ilk olarak kişilik ve gelişim psikologları tarafından geliştirilmiştir. Motivasyon için gelecek odaklı zamansal odağın önemini vurgulayan bir sosyal bilişsel teori çerçevesine dayanmaktadır (Schmitt vd., 2013:505-506). Bireylerin işle ilgili kişisel geleceklerinde ne kadar yeni hedef, seçenek ve olasılığa sahip olmayı beklediklerini açıklayan bilişsel-motivasyonel bir yapıdır (Zacher vd., 2010:374). Fırsatlara odaklanma insanların gelecek yaşamlarında kalan fırsatlara ilişkin algılarını yakalar. İnsanların hedef seçiminin yanı sıra hedef peşinde koşarken gösterdikleri çaba ve sebatı da düzenler (Gielnik vd., 2017:464-465). İşyerindeki fırsatlara odaklanma, çalışanların mesleki geleceklerinde yeni hedeflere ve fırsatlara ne ölçüde inandıklarını ifade eder. Dolayısıyla, iş yerindeki fırsatlara odaklanmak hem çalışanlara hem de kurumlara davranışları şekillendirmek ve refahı artırmak için fırsatlar sunabilir. Geleceklerini sınırlı olarak algılayan kişiler, kendileri için duygusal olarak anlamlı olan kısa vadeli hedeflere daha fazla odaklanırken, daha uzak bir gelecekte kendilerine fayda sağlayabilecek öğrenme ve gelişim hedefleri gibi geleceğe yönelik hedeflere daha az odaklanırlar. Buna karşılık, iş yerinde gelecekte daha fazla fırsata sahip olduklarını düşünen çalışanlar uzun vadeli hedefler belirleyebilir ve planlar yapabilirler (Kosenkranius vd., 2021:5). Fırsat odaklı olmak, bir firmanın mevcut pazarların ötesine bakmasına yardımcı olur. İddialı bir bakış açısına sahip firmalar, uygun koşullar ortaya çıktığında rekabete daha hızlı ve daha etkili bir şekilde yanıt verebilirler. Firma sadece pazar tarama faaliyetleriyle meşgul olmamalıdır. Beraberinde zamanında ve olumlu olan beklenmedik pazar değişikliklerini de aramalıdır. Daha istikrarlı piyasalarda bile fırsata odaklanmak, stratejik hamlelerin uygun koşullarda yapılmasını sağlar (Brockman vd., 2012:435).

Araştırmacılar tarafından proaktif kişilik ile fırsat odaklılık arasındaki ilişkiyi konu edinen daha önce yapılan çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak, proaktif kişilik yapısında olanlar fırsatları önceden görüp odaklanma, bu fırsatlardan yararlanmak için yeni hedefler belirleme özelliğine sahip olduklarından dolayı bu çalışmada proaktif kişiliğin fırsat odaklılığı pozitif yönlü olarak etkileyeceği düşünülmektedir. Araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H2. Proaktif kişilik fırsat odaklılığı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir

2.4. Risk Alma

Klasik karar teorisinde risk, en yaygın olası sonuçların, bunların ihtimallerinin ve subjektif değerlerinin dağılımındaki değişimi yansıtan bir kavram olarak düşünülür (March ve Shapira, 1987:1404). Risk alma, kendisinin veya başkalarının fiziksel, ekonomik veya fiziko-sosyal refahı için muhtemel yararları veya maliyetleri hakkında algılanan belirsizliği içeren, bilinçli veya bilinçsiz olarak kontrol edilen herhangi bir davranıştır

(Trimpop, 1994:9). İstenmeyen sonuçların ortaya çıkma ihtimali ile ilişkilendirilen davranışlarda bulunma olarak tanımlanmaktadır (Boyer, 2006:291). Çoğu insanda endişe oluşturmaya yetecek kadar yenilik veya tehlike içeren herhangi bir amaçlı aktivite ile ilgilidir. Risk alma fiziksel, sosyal ya da her ikisinin birleşimi olabilir (Levenson, 1990:1073). Riskli kararlar farklı psikolojik süreçleri içerir. Daha yüksek risk taşıyan seçenekler genellikle daha fazla getiri sağlar. Risk alma terimi, daha yüksek sonuç değişkenliğine, yani daha geniş bir muhtemel sonuç aralığına sahip olan seçeneğin tercih edilmesini ifade eder. Gerçek dünyadaki riskli kararlarda genellikle olumsuzluk durumunun oluşabileceği öngörüsünden hareket edilmekle birlikte bu sonuçların hiçbirinin olumsuz olması da gerekmez. Risk alma ne tek bir olgu ne de tek bir kişilik özelliğidir ve sadece risk tutumları tarafından değil, çeşitli süreçler tarafından da motive edilebilir (Figner ve Weber, 2011:211). Riskten kaçınan karar vericiler nispeten düşük riskleri tercih ederler ve muhtemel sonuçlardaki değişkenliği azaltmak için beklenen getirilerin bir kısmından fedakârlık etmeye hazırdırlar. Risk peşinde koşan karar vericiler nispeten yüksek riskleri tercih ederler (March ve Shapira, 1987:1406). Örgütsel karar vermede, tatmin edici seviyelerin altındaki performans risk almayı artırırken tatmin edici seviyelerin üzerindeki performans risk almayı azaltabilmektedir (Singh, 1986:565). İnsanlar grup halindeyken riskle ilgili kararları yalnız olduklarından farklı şekilde verirler. Bir grup içinde paylaşılan risk, bireyi risksiz hale getirdiği için daha riskli kararlar almayı muhtemel hale getirir. Riskli değişim, bir grubun bireysel olarak sorulduğunda yapacağından daha aşırı bir eylem planı üzerinde kolektif olarak anlaşmaya varılması durumunda ortaya çıkar. Ayrıca grup üyeleri hayal kırıklığına uğratılmak istenmeyebilir ve dolayısıyla risk ortalamasına sahip olunabilir (Saha vd., 2017:53). Risk alanların hayatlarının veya işlerinin tatmin edici olmayan yönlerini değiştirme konusunda risk alma olasılıkları risk almayanlara göre daha yüksektir (de Ruijter vd., 2023:4).

Daha önce araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar incelendiğinde; Nicholson vd. (2005) tarafından kişiliğin (beş faktör kişilik) alana özgü risk alma üzerinde etkili olduğu, Rank ve Strenge (2018) tarafından yapılan çalışmada proaktiflik ile risk alma arasında pozitif ilişki olduğu, Shin ve Oem (2014) tarafından yapılan çalışmada takım proaktifliği ile risk alma normu arasında pozitif ilişki olduğu, Bergner vd., (2023) tarafından yapılan çalışmada ise kişilik (beş faktör kişilik) ile risk alma arasında anlamlı ilişki olmadığı bulgusunun elde edildiği görülmektedir. Ulaşılabilen yerli ve yabancı literatürde doğrudan proaktif kişilikle risk alma arasında yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yukarıda ifade edilen araştırmacılar tarafından yapılmış olan ilgili çalışmalar doğrultusunda bu araştırmada proaktif kişiliğin risk almayı pozitif yönlü olarak etkileyeceği öngörülmekte olup araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H3. Proaktif kişilik risk almayı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir

2.5. İş Tatmini

Dar anlamda iş tatmini, işe ilişkin tutumları ifade etmektedir. Belirli iş faktörleri, bireysel özellikler ve iş dışındaki grup ilişkisi alanlarındaki birçok özel tutumun sonucu olan genel bir tutumdur (Mishra, 2013:45). Çalışanın işiyle ilgili değerlendirmesinden kaynaklı olumlu duygusal durumdur (Locke, 1976:1304; akt. Judge ve Klinger, 2008:394). İş tatmini biliş ya da duygu temelli olabilir. *Biliş temelli iş tatmini*, muhakeme, bilinç, algı, yargı ve diğer yönleri içeren psikolojik bir tanıma sürecinin anlaşılması ile ilgilidir. Bir karşılaştırma süreci içerir. Göreceli bir kavramdır. Referanslarla karşılaştırma üzerinden değerlendirilir. Duygusal yargılara bağlı olmayan gelişim fırsatları, çalışma çıktıları ve koşullarına ilişkin değerlendirmedir. Gelişim fırsatlarının, çalışma koşullarının, işin doğasının ve bireylerin ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığı ölçülür. *Duygu temelli iş tatmini* ise işle ilgili genel olumlu duygusal değerlendirme olup işin çalışanlarda hoş duygular ve olumlu hisler uyandırıp uyandırmadığı ile ilgilidir. Kişilerin çalışma esnasındaki hisleri ve duyguları ölçülür. Yüksek iş tatmininde olumlu hisler veya duygular vardır. Özetle, duyguya dayalı iş tatmini, işe ilişkin genel olarak olumlu bir duygusal değerlendirmedir (Zhu, 2013:294). İş tatmini ücretler (Kalleberg, 1977), denetim, istihdamın istikrarı, çalışma koşulları (Poggi, 2010), işin sosyal ilişkisi, şikayetlerin derhal çözülmesi, işverene adil davranılması (Kosteas, 2010) ve diğer benzeri hususlar gibi belirli faktörlerle ilgilidir. İş tatmini; yaş (O'brein ve Dowling, 1981; Clark vd., 1996), cinsiyet (Bender vd., 2005), teşvikler, çalışma ortamı, eğitim (Vila ve Garcia-Mora, 2005; Okumuş ve Bakan, 2022), çalışma süresi (Okumuş ve Bakan, 2022) vb. gibi farklı sosyo-ekonomik ve kişisel faktörlerle de ilişkilidir (Mishra, 2013:45).

Daha önce araştırmacılar tarafından, iş tatmini ile yenilikçilik kavramına yakın kavramlar üzerinde, yapılan çalışmalar incelendiğinde; Shipton vd. (2006) tarafından yapılan çalışmada toplam iş tatmininin teknoloji/süreçteki yeniliği açıkladığı, Trivellas ve Santouridis (2009) tarafından yapılan çalışmada iş tatmininin yenilik performansını üzerinde önemli bir etkisi olduğu, Bysted'in (2013) çalışmasında, iş tatmininin yenilikçi iş davranışını olumlu olarak etkilediği, Niu (2014) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ve iş tatmininin bireysel yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediği, Chung ve Kim (2017) tarafından iş tatmini ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, Brimhal ve Mor Barak (2018) tarafından yenilik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, İspir (2018) tarafından yapılan çalışmada yenilikçi davranış ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, Altan ve Özpehlivan'ın (2019) çalışmasında inovasyon yönlülük ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, Tsai ve Yen (2020) tarafından iş tatmininin yenilik

bağlılığını önemli ölçüde artırdığı, İspir ve Yeşil (2020) tarafından yapılan çalışmada yenilikçi davranış ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, Mustafa vd., (2021) tarafından yapılan çalışmada iş tatmininin yenilikçi iş davranışıyla pozitif yönde ilişkili olduğu bulgularının elde edildiği görülmektedir.

Yenilikçilik ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte ele alındığı çalışmalar incelendiğinde; Pelenk (2019) tarafından yapılan çalışmada bireysel yenilikçiliğin alt boyutlarından “fikir öncülüğü ve risk almak” yöneticilerin iş tatminini artırırken; diğer bir boyut olan “değişime direnç göstermek”, yöneticilerin iş tatminlerini azalttığı, Güler ve Ocak’ın (2019) çalışmasında yenilikçilik ile iş tatmini ilişkisinin (.54**) pozitif yönlü olduğu bilgisi paylaşılmıştır. Esnaf ve sanatkarlar için yapılmış olan yenilikçilik ile iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Yukarıda görülen araştırmacılar tarafından yapılmış olan ilgili çalışmalar doğrultusunda bu çalışmada yenilikçiliğin iş tatminini pozitif yönlü olarak etkileyeceği öngörülmekte olup araştırmanın dördüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H4. Yenilikçilik iş tatminini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir

Fırsat odaklılık ve iş tatmini arasındaki ilişki ve etki düzeyine yönelik ulaşılabilen kaynaklarda daha önce yapılmış çalışmaya rastlanılmamıştır. Fırsatları araştıran, açığa çıkan fırsatlardan yararlanarak kendi şahsi veya örgütsel hedeflere ulaşma arzusunda olan fırsat odaklı çalışanların hedeflere ulaştıkça iş ile ilgili tutumlarında (iş tatmin düzeylerinde) pozitif yönlü değişimler yaşanacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın beşinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H5. Fırsat odaklılık iş tatminini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir

Daha önce araştırmacılar tarafından yapılan ilişkili çalışmalar incelendiğinde; Nielsen vd., (2011) tarafından yapılan çalışmada risk algısı ile iş tatmininin (-0.33**) negatif yönlü ilişkili olduğu, Cornelissen vd., (2011) tarafından yapılan çalışmada risk toleransı daha yüksek olan performans ücretli işlerde çalışanlarda iş tatmininin daha fazla olduğu, doğrudan çalışma olarak ise Pelenk (2019) tarafından yapılan çalışmada risk alma ile iş tatmininin (0,60**) pozitif yönlü ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir. Girişimciler için önemli iki değişken olmasına karşın ne yazık ki, risk alma davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişki hakkında çok az doğrudan araştırma bulunmaktadır (de Ruijter vd., 2023:4). Bu çalışmada risk almanın iş tatminini pozitif yönlü olarak etkileyeceği düşünülmektedir ve araştırmanın altıncı hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H6. Risk alma iş tatminini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada; Kahramanmaraş’ta veri toplandığı dönemde evreni oluşturan 23.545 işletmeden örneklem olarak belirlenen 555’ine anket çalışması yapılarak elde edilen veriler ile çalışma gerçekleştirilmiştir. 384 işletme sahibinden veri toplanmış olması yeterli olacakken 555 işletme sahibinden veri toplanarak çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma esnaf ve sanatkar odalarına kayıtlı işletme sahipleri ile gerçekleştirilmiştir.

Proaktif kişilik ölçeği; Kickul ve Gundry (2002)’in Bateman and Crant’s (1993)’in çalışmasından alarak kullandığı ölçek Türkçe’ye çevirilerek, “Fikirlerimin önünde engellerle yüzleşmekten ve üstesinden gelmekten hoşlanırım” şeklinde sorulardan oluşan 5 ifade kullanılmıştır.

Yenilikçilik ölçeği; Brockman ve Jones (2012) tarafından yapılan çalışmadan alınmış olup ölçek Türkçe’ye çevirilerek “Yenilikçi olmak firmam için rekabet avantajıdır” şeklinde sorulardan oluşan 5 ifade kullanılmıştır.

Fırsat odaklılık ölçeği; Brockman ve Jones (2012) tarafından yapılan çalışmadan alınmış olup ölçek Türkçe’ye çevirilerek “Firmam her zaman yeni fırsatlar arar” sorularından oluşan 3 ifade kullanılmıştır.

Risk alma ölçeği; Brockman ve Jones (2012) tarafından yapılan çalışmadan alınmış olup ölçek Türkçe’ye çevirilerek “Firmama fayda sağlayacağını düşündüğümüz durumlarda, risk almaya hazırız” gibi sorulardan oluşan 3 ifade ile ölçümlenmiştir.

İş tatmini ölçeği; Cammann vd. (1979)’nin geliştirdiği ve Saks (2006) tarafından çalışmasında kullanılan ve uluslararası literatürde Kessler vd. (2020) tarafından da araştırmalarında Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi (Michigan Organizational Assessment Questionnaire) adı ile kullandıkları görülen İş Tatmini ölçeği Türkçe’ye çevirilerek, “Sonuç olarak, işimden memnunum” şeklinde sorulardan oluşan 3 ifade ile ölçümlenmiştir. Orijinal çalışmada Reverse olarak belirtilen 2. önerme düzeltilerek kullanılmıştır.

İfadelerin ölçülmesi için ankette “1.Kesinlikle Katılmıyorum” ve “5.Kesinlikle Katılıyorum” olarak kodlama yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Güvenilirlik ve Geçerliliği

Ölçeklerin güvenilirliği bileşik güvenilirlik ve Cronbach's Alfa kullanılarak test edilmiştir. Tablo 1.'de bileşik güvenilirlik ve Cronbach's Alfa değerleri verilmiştir. Değişkenlerin Cronbach's Alfa katsayısı proaktif kişilik 0,846, yenilikçilik 0,867, fırsat odaklılık 0,840, risk alma 0,800 ve iş tatmini 0,871 olarak gerçekleşmiştir. Verilerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür. Bileşik güvenilirlik değerinin ise proaktif kişilik 0,749, yenilikçilik 0,859, fırsat odaklılık 0,720, risk alma 0,799 ve iş tatmini 0,918 değerleri aldığı görülmektedir.

Tablo 1. Proaktif Kişilik, Yenilikçilik, Fırsat Odaklılık, Risk Alma, İş Tatmini Değişkenlerinin Güvenilirlik Tablosu

Değişkenler	İfade Adedi	Cronbach's Alpha	Bileşik Güvenilirlik (CR)	AVE
Proaktif Kişilik	5	0,846	0,749	0,39
Yenilikçilik	5	0,867	0,859	0,55
Fırsat Odaklılık	3	0,840	0,720	0,46
Risk alma	3	0,800	0,799	0,57
İş Tatmini	3	0,871	0,918	0,79

Tablo 2.'de normalliğe ait bulgular verilmiştir. Genel olarak verilerin normal dağılımını belirlemek için çeşitli testler yapılmakla birlikte Sosyal Bilimler alanında normal dağılım çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılarak belirlenebilmektedir. Verilerin +2 ile -2 aralığında olduğu görülmektedir. AVE değerleri 0,50'nin altında değerler bulunmaktadır. Fornel ve Larcker'e (1981) göre AVE değeri 0.50'nin altında olmasına rağmen CR değeri 0.70'in üzerinde ise AVE değeri kabul edilebilir. Bu bulgulara göre basıklık ve çarpıklığın olması gereken değerler arasında yer aldığı ve normal dağıldığı görülmüştür.

Tablo 2. Proaktif Kişilik, Yenilikçilik, Fırsat Odağı, Risk Alma, İş Tatmini Değişkenlerine Ait Normallik Bulguları

Değişkenler	A. Ortalama	Medyan	S. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Proaktif Kişilik	4,0919	4,0000	0,75078	-1,005	1,384
Yenilikçilik	4,1903	4,2000	0,75285	-1,249	1,981
Fırsat Odağı	4,1119	4,0000	0,82690	-1,220	1,857
Risk Alma	4,0141	4,0000	0,83736	-0,918	0,873
İş Tatmini	4,1856	4,3333	0,91441	-1,476	2,312

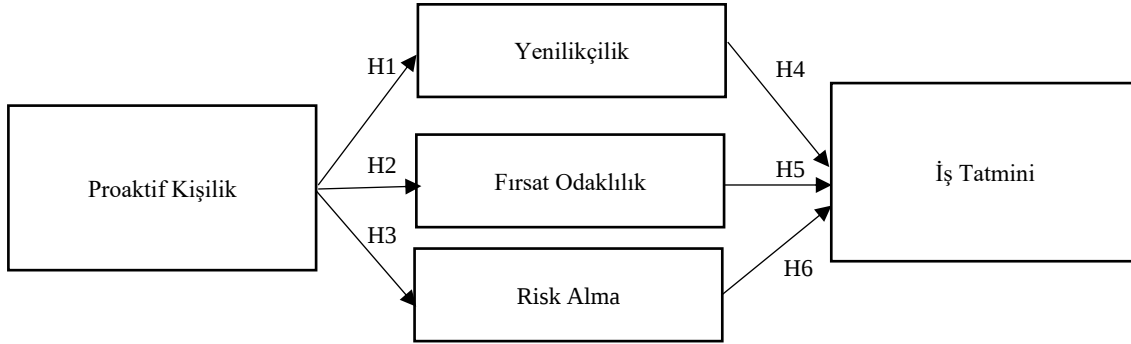
Ölçeğin yapı geçerliliğini ölçümlemek amacıyla 6 değişkene ait 19 ifade için faktör analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin $p=0,00<0,05$ değer aldığı, faktör analizi yapılabileceği ve örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüştür ($KMO=0,929>0,60$). Faktör analizinde açıklanan varyans %69,488 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmanın değişkenlerine ait ifadeler (Proaktif Kişilik, Yenilikçilik, Fırsat Odaklılık, Risk Alma, İş Tatmini) orijinal ölçeklerdeki yerlerini korumuştur.

Tablo 3. Proaktif Kişilik, Yenilikçilik, Fırsat Odaklılık, Risk Alma, İş Tatmini değişkenlerinin Faktör Analiz Sonuçları

Değişken	Madde	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Proaktif Kişilik	Pro 1. Fikirlerimin önündeki engellerle yüzleşmekten ve üstesinden gelmekten hoşlanırım.	-,807	5,628
	Pro 2. Fikirlerimin gerçeğe dönüştüğünü görmekten daha heyecan verici bir şey yoktur.	-,788	
	Pro 3. Fırsatları tespit etmede mükemmelim.	-,563	
	Pro 4. Statükoya meydan okumayı severim (statüko süregelen mevcut durum anlamındadır).	-,445	
	Pro 5. İyi bir fırsatı başkalarından çok daha önce fark edebilirim.	-,411	
Yenilikçilik	Yen 2. Firmam rakiplerimin çoğundan daha yenilikçi olma eğilimindedir.	,840	6,515
	Yen1. Yenilikçi olmak firmam için rekabet avantajıdır.	,753	
	Yen 3. Firma yöneticisi olarak yaratıcılığı ve yenilikçiliği teşvik eden bir atmosfer oluştururum.	,750	
	Yen 5. Firmamda yeni ürün ve fikirleri denemek gerektiğine inanılır.	,678	
	Yen 4. Firmamın "inovasyon (yenilikçilik) odaklı" olduğu söylenebilir.	,674	
Fırsat Odaklılık	Fırs 3. Firmam yeni bir fırsat bulmak için ne gerekiyorsa yapar.	,702	45,239
	Fırs 1. Firmamı fırsat odaklı olarak nitelendiririm. (Fırsat, firmaya yeni iş fırsatları oluşturma anlamında olup kötü anlamda fırsatçılık olarak anlaşılmamalıdır)	,684	
	Fırs 2. Firmam her zaman yeni fırsatlar arar.	,652	
Risk Alma	Rsk 3. Firmam kumarbaz değildir ancak risk de alırız.	,837	3,857

	Rsk 2. Firmam, bir fırsatı tamamen kaçırmaktansa riskli de olsa o fırsatın peşine düşer.	,801	
	Rsk 1. Firmama fayda sağlayacağını düşündüğümüz durumlarda, risk almaya hazırız.	,618	
İş Tatmini	İşstat 2. Genel olarak, işimi seviyorum.	,945	9,812
	İşstat 3. Genel olarak burada çalışmayı severim.	,917	
	İşstat 1. Sonuç olarak, işimden memnunum.	,797	
Toplam Varyans		69,488	
KMO = 0,929 Ki-Kare (χ^2) = 5465,847 df = 171 p = 0,000			

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli, proaktif kişiliğin yenilikçilik, fırsat odaklılık ve risk alma üzerinde etkili olduğu ve iş tatmininin de bu değişkenlerden etkilendiği üzerine kurgulanmıştır. Modele göre, proaktif kişilerin yeniliklere daha açık, açığa çıkabilecek fırsatları elde etmek ve yönetmek için istekli ve hedeflerine ulaşmak için hesaplanmış riskleri çekinmeden alabilecekleri öne sürülmektedir. Yine model, kişilerin yaptıkları işlere karşı olumlu tutumlar sergilemeleri için yenilikçi davranabilecekleri, açığa çıkan fırsatlardan yararlanabilecekleri ve göze aldıkları riskleri üstlenebilecekleri ortamların oluşmasının önemli olduğuna vurgu yapmaktadır.

4. BULGULAR

Tablo 4. Demografik Değişkenlere Ait Dağılım

Genel Bilgiler	Sayı	%	Genel Bilgiler	Sayı	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	418	75,5	Evli	443	80
Kadın	136	24,5	Bekâr	82	14,8
			Boşanmış	29	5,2
Toplam	554	100	Toplam	554	100
Yaş			Eğitim Düzeyi Durumu		
24 yaş ve altı	33	6,1	İlkokul	153	27,8
25-34 arası	122	22,6	Ortaokul	110	20,0
35-44 arası	180	33,3	Lise	203	36,8
45-54 arası	140	25,9	Ön Lisans	45	8,2
55 ve üzeri	66	12,2	Lisans	37	6,7
			Yüksek Lisans	3	0,5
Toplam	541	100	Toplam	551	100

Not: Soruların tamamına yanıt vermeyenlerden dolayı bazı değişkenlerin toplamı 555'in altında olabilmektedir.

Katılımcıların;

%75,5 oranında erkeklerden ve %80 oranında evlilerden oluştuğu,

%6,1 oranında 24 yaş ve altında, %22,6 oranında 25-34 arası, %33,3 oranında 35-44 arası, %25,9 oranında 45-54 arası, %12,2 oranında 55 yaş ve üzeri kişiler olduğu,

%27,8 oranında ilkokul, %20 oranında ortaokul, %36,8 oranında lise, %8,2 oranında ön lisans, %6,7 oranında lisans, %0,5 oranında yüksek lisans seviyesinde eğitim düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

4.1. Korelasyon Analizi

Proaktif kişilik, yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk alma ile iş tatmini arasındaki korelasyon Tablo 5’de görülmektedir. Proaktif kişiliğin yenilikçilik (0,684**), fırsat odaklılık (0,711**) ve risk almayla (0,632**) pozitif yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulgulardan anlaşılmaktadır. İş tatmini ile yenilikçilik (0,358**), fırsat odaklılık (0,334**) ve risk alma (0,391**) arasındaki korelasyon incelendiğinde ise pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir.

Tablo 5. Proaktif Kişilik, Yenilikçilik, Fırsat Odaklılık, Risk Alma, İş Tatmini Korelasyon Tablosu

Değişken	1	2	3	4	
Proaktif kişilik	1				
Yenilikçilik	,684**				
Fırsat odaklılık	,711**	,655**	1		
Risk alma	,632**	,596**	,661**	1	
İş tatmini	,419**	,358**	,334**	,391**	1

** $p < 0,01$

4.2. Regresyon Analizi

Tablo 6. Proaktif Kişilik ve Yenilikçiliğe Ait Regresyon Analizi

Değişken	Beta	t	p
Proaktif kişilik (Bağımsız d.)	,684	22,041	<,001
Yenilikçilik (Bağımlı d.)			
R2: ,468	Düzeltilmiş R2: ,467	F: 485,787	p: <,001

Proaktif kişiliğin yenilikçilik üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan regresyon analiz sonuçları Tablo 6.’da gösterilmiştir. “H1. Proaktif kişilik yenilikçiliği pozitif yönde etkiler” hipotezini test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucu model anlamlı olup ($F=485,787$; $p<0,01$), proaktif kişilik yenilikçiliği %46,8 oranında açıklamaktadır. Proaktif kişiliğin artmasıyla yenilikçilik de artmaktadır. Elde edilen bulgular araştırmanın birinci hipotezini (H1) doğrulamaktadır.

Tablo 7. Proaktif Kişilik ve Fırsat Odaklılığa Ait Regresyon Analizi

Değişken	Beta	t	p
Proaktif kişilik (Bağımsız d.)	,711	23,734	<,001
Fırsat odaklılık (Bağımlı d.)			
R2: ,505	Düzeltilmiş R2: ,504	F: 563,293	p: <,001

Proaktif kişiliğin fırsat odaklılık üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan regresyon analiz sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir. “H2. Proaktif kişilik fırsat odaklılığı pozitif yönde etkiler” hipotezini test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucu, model anlamlı olup ($F=23,734$; $p<0,01$), proaktif kişilik fırsat odaklılığı %50,5 oranında açıklamaktadır. Proaktif kişiliğin yükselmesiyle fırsat odaklılıkta yükselmektedir. İkinci hipotez de (H2) doğrulanmıştır.

Tablo 8. Proaktif kişilik ve Risk almaya Ait Regresyon Analizi

Değişken	Beta	t	p
Proaktif kişilik (Bağımsız d.)	,632	19,166	<,001
Risk alma (Bağımlı d.)			
R2: ,400	Düzeltilmiş R2: ,398	F: 367,317	p: <,001

Proaktif kişiliğin risk alma üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan regresyon analiz sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir. “H3. Proaktif kişilik risk almayı pozitif yönde etkiler” hipotezini test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucu model anlamlı olup ($F=367,317$; $p<0,01$), proaktif kişilik risk almayı %40 oranında açıklamaktadır. Proaktif kişiliğin yükselmesiyle risk alma da yükselmektedir. Üçüncü hipotez de (H3) doğrulanmıştır.

Tablo 9. Yenilikçilik ve İş tatminine ait regresyon analizi

Değişken	Beta	t	p
Yenilikçilik (Bağımsız d.)	,358	9,013	<,001
İş tatmini (Bağımlı d.)			
R2: ,128	Düzeltilmiş R2: ,127	F: 81,267	p: <,001

Yenilikçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan regresyon analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir. “H4. Yenilikçilik iş tatmini pozitif yönde etkiler” hipotezini test etmek için yapılan basit doğrusal

regresyon analizi sonucu model anlamlı olup ($F=81,267$; $p<0,01$), yenilikçilik iş tatminini %12,8 oranında açıklamaktadır. Yenilikçiliğin yükselmesiyle iş tatmini de yükselmektedir. Araştırmanın dördüncü hipotezi de (H4) doğrulanmıştır.

Tablo 10. Fırsat Odaklılığın İş tatmini üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Değişken	Beta	t	p
Fırsat odaklılık (Bağımsız d.)			
İş tatmini (Bağımlı d.)	,334	8,333	<,001
R2: ,112 Düzeltilmiş R2: ,110 F: 69,437 p: <,001			

Fırsat odaklılığın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan regresyon analiz sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir. "H5. Fırsat odaklılık iş tatminini pozitif yönde etkiler" hipotezini test etmek için yapılmış olan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı olup ($F=69,437$; $p<0,01$), fırsat odaklılık iş tatminindeki değişimin %11,2'sini açıklamaktadır. Fırsat odaklılığın artmasıyla iş tatmini de artmaktadır. Elde edilen bulgular araştırmanın beşinci hipotezini (H2) doğrulamaktadır.

Tablo 11. Risk almanın İş tatmini üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Değişken	Beta	t	p
Risk alma (Bağımsız d.)			
İş tatmini (Bağımlı d.)	,391	9,976	<,001
R2: ,153 Düzeltilmiş R2: ,151 F: 99,522 p: <,001			

Risk almanın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan regresyon analiz sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir. "H6. Risk alma iş tatminini pozitif yönde etkiler" hipotezini test etmek için yapılmış olan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı olup ($F=99,522$; $p<0,01$), risk alma iş tatminindeki değişimin %15,3'ünü açıklamaktadır. Risk almanın artmasıyla iş tatmini de artmaktadır. Elde edilen bulgular araştırmanın altıncı hipotezini (H6) doğrulamaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı, ilk olarak proaktif kişiliğin yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk alma üzerindeki etki düzeylerinin belirlenmesi ve sonrasında yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk almanın iş tatmini üzerindeki etki düzeylerinin saptanmasıdır. Yapılan analiz bazı önemli bulgular ortaya çıkarmıştır.

İlk olarak araştırma modeline göre proaktif kişiliğin yenilikçilik üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu öneren H1 hipotezi desteklenmektedir. Bu bulgu araştırmacılar tarafından daha önce yapılan çalışmalarla (Ng ve Feldman, 2013; Rodrigues ve Robelo, 2019; McCormick vd., 2019) benzer sonuç ortaya koymaktadır. Proaktif kişilik özelliği arttıkça yenilikçilik de artmaktadır. Çevresel değişimi etkileyen, fırsatları belirleyen ve bunlara göre hareket eden, inisiyatif gösteren (Li vd., 2020:198) mevcut durumları ve koşulları iyileştirmek veya yenilerini oluşturmak isteyen proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler, bir firmanın yeni teknolojik süreçler, ürünler, hizmetlerle sonuçlanabilecek yeniliklere, yeni fikirlere, yaratıcı süreçlere ve deneylere katılma ve destekleme eğilimi (Kmieciak vd., 2018:645) olan yenilikçiliğin de artmasını sağlamaktadır. Proaktif olmayan ya da pasif kişilik yapısına sahip olup çok az inisiyatif gösteren ve içinde bulundukları koşulları değiştirmek yerine pasif bir şekilde uyum sağlama eğiliminde (Crant ve Bateman, 2000:65) olan kişilerde ise yenilikçiliğin de az olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bulguya göre bir firmada yenilikçiliğin artması için çalışan bireylerin daha proaktif hareket etmelerinin fayda sağlayacağı anlaşılmaktadır.

İkinci olarak, araştırma modeline göre proaktif kişiliğin fırsat odaklılık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu öneren H2 hipotezi de desteklenmektedir. Ulaşılabilen literatürde bu değişkenlerle ilgili yapılmış çalışmaya rastlanılmamış olmakla birlikte elde edilen bulgulara göre proaktif kişilik özelliği arttıkça fırsat odaklılık da artmaktadır. Proaktif kişilik özelliğine sahip bireylerin işle ilgili kişisel geleceklerinde ne kadar yeni hedef, seçenek ve olasılığa sahip olmayı beklediklerini açıklayan (Zacher vd., 2010:374) fırsat odaklılığı da artırdığı sonucu ortaya çıkmıştır. Kişisel geleceklerinde yeni hedef, seçenek ve ihtimallerini artırmak isteyen kişilere proaktif kişilik özelliklerini artıracak davranışlar göstermelerinin katkı sağlayacağı anlaşılmaktadır.

Üçüncü olarak, araştırma modeline göre proaktif kişiliğin risk alma üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu öneren H3 hipotezi desteklenmektedir. Gerek ulusal gerekse uluslararası ulaşılabilen literatürde doğrudan proaktif kişilikle risk alma arasında yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamış olmakla birlikte bu araştırma bulgularına göre proaktif kişilik özelliği arttıkça risk alma da artmaktadır. Mevcut şartların kendisini sınırlamasını kabul etmeyerek kendi inisiyatifi ile çevresindeki şartları değiştirerek istediği yönde şekillendiren proaktif kişilik özelliğine sahip bireylerin zararlı veya tehlikeli olma potansiyeli taşıyan ancak aynı zamanda olumlu olarak algılanabilecek sonuçlar için fırsat sağlayan davranışlarda bulunma eğilimini ifade eden (Saha vd., 2017:53) risk alma davranışı

da artmaktadır. Bu bulguya göre yüksek proaktif kişilik davranışına sahip olan kişiler risk peşinde koşarak nispeten yüksek riskleri tercih edeceklerdir. Düşük proaktif kişilik özelliklerine uygun davranışlar gösteren kişilerin riskten kaçınarak nispeten düşük riskleri tercih edecekleri ve muhtemel sonuçlardaki değişkenliği azaltmak için beklenen getirilerin bir kısmından fedakârlık etmeye hazır olacakları anlaşılmaktadır.

Araştırma modelinin ikinci aşamasına göre; yenilikçiliğin iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu öneren H4 hipotezi de desteklenmektedir. Elde edilen bulgu araştırmacılar tarafından daha önce yapılan çalışmalarla (Pelenk (2019); Güler ve Ocak (2019) benzer sonuç ortaya koymaktadır. Yenilikçilik arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Yeni teknolojik süreçler, ürünler, hizmetlerle sonuçlanabilecek yeniliklere, yeni fikirlere, yaratıcı süreçlere ve deneylere katılma ve destekleme eğilimi (Kmieciak vd., 2018:645) olan yenilikçiliğin artması, kişide işten kaynaklı olumlu duygu oluşumunun artmasına da katkı sağlamaktadır. Bireyin yeni fikirler ortaya koymasının veya yeniliklerle ilgili süreçlerin içinde bulunmasının beklendiği gibi iş tatminini desteklemektedir.

Devamında, araştırma modeline göre fırsat odaklılığın iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu öneren H5 hipotezi de desteklenmektedir. Ulaşılabilen literatürde bu değişkenlerle ilgili yapılmış çalışmaya rastlanılmamış olmakla birlikte elde edilen bulguya göre fırsat odaklılık arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Kişilerin işle ilgili kişisel geleceklerinde ne kadar yeni hedef, seçenek ve ihtimallere sahip olmayı beklediklerini açıklayan (Zacher vd., 2010:374) fırsat odaklılığın artması işten kaynaklı olumlu duygu oluşumunun artmasına da katkı sağlamaktadır. Bireyin kişisel gelecekleri ile ilgili daha fazla yeni hedef, seçenek ve ihtimallere sahip olmaları işten kaynaklı olumlu duygu durumu oluşumuna katkı sağlamaktadır.

En son olarak, araştırma modeline göre risk almaının iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu öneren H6 hipotezi de desteklenmektedir. Bu bulgu araştırmacılar tarafından daha önce yapılan çalışmalarla (Pelenk (2019) benzer sonuç ortaya koymaktadır. Risk alma arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Zararlı veya tehlikeli olma potansiyeli taşıyan ancak aynı zamanda olumlu olarak algılanabilecek bir tür sonuç için fırsat sağlayan davranışlarda bulunma eğilimi olan risk alma işten kaynaklı olumlu duygu oluşumunun artmasına da katkı sağlamaktadır. Olumlu olarak algılanabilecek sonuçlar oluşabileceği düşüncesinde olan bireyler zararlı veya tehlikeli olma potansiyeline rağmen yüksek risk alma davranışı gösterdiklerinde işten kaynaklı olumlu duygu oluşumunun artması da sağlanmaktadır.

Sonraki araştırmacılara farklı şehirlerde veya farklı örneklemelerle araştırma değişkenleri ile ilgili araştırma yapmaları önerilmektedir. Ayrıca, bu çalışma için geliştirilen modele yeni değişkenler eklenmesi ve daha kapsamlı modellerin de geliştirilebileceği değerlendirilmektedir. Bu araştırma esnaf ve sanatkarlarla ilgili olarak yapılmış farklı meslek ve örgütler kapsamında ele alınacak evren ve örneklem ile yeni araştırmaların gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Ulaşılabilen kaynaklara göre proaktif kişilik ile fırsat odaklılığı ve risk alma ilişkisi, fırsat odaklılık ve iş tatmini ilişkisi ve ayrıca bu çalışmada kullanılan değişkenlerin bir arada kullanıldığı başka çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma bulguları ile proaktif kişilik, yenilikçilik, fırsat odaklılık, risk alma ve iş tatmini ile ilgili literatür genişletilmiş ve önemli katkı sağlandığı değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgular uygulamada sonraki araştırmacılara katkı sağlayabilecektir. Sonraki araştırmacılara farklı şehirlerde veya farklı örneklemelerle araştırma değişkenleri ile ilgili araştırma yapmaları önerilmektedir.

EXTENDED SUMMARY

Literature Review:

Proactive people do not accept the status quo as the existing situation. They strive to change their environment in the direction they want by influencing it and continue to persevere until they succeed. This feature can distinguish a person from others. Innovation, opportunity focus, and risk-taking are essential concepts for the development of both individuals and firms. Job satisfaction is an important concept that positively affects the individual.

This study examines the effect of a proactive personality on innovation, opportunity focus, and risk-taking and the impact of innovation, opportunity focus, and risk-taking on job satisfaction and the level of relationship between them. This research is the first study in the literature to examine the relationship between proactive personality, innovation, opportunity focus and risk-taking, and job satisfaction, as well as the variables used in this research. It is considered that the findings to be revealed will expand the relevant literature and provide essential results to the literature.

In previous studies conducted by researchers (Ng & Feldman, 2013; Rodrigues & Robelo, 2019; McCormick et al., 2019), a positive correlation exists between proactive personality and innovation-related notions. In this study, a proactive personality will positively affect innovativeness.

H1. Proactive personality positively affects innovation

The researchers found no prior studies examining the relationship between proactive personality and opportunity focus. However, it is thought that a proactive personality will positively affect opportunity focus in this study since those with a proactive personality structure can see and focus on opportunities in advance, set new goals to take advantage of these opportunities, and work at an intense pace to achieve these goals.

H2. Proactive personality positively affects opportunity focus

No study directly between proactive personality and risk-taking exists in national and international literature. In line with similar studies conducted by researchers, it is predicted that proactive personality will positively affect risk-taking in this study.

H3. Proactive personality positively affects risk taking

This study posits that innovation will have a favorable impact on job satisfaction, leading to the formulation of the fourth hypothesis as follows:

H4. Innovation positively affects job satisfaction

It is posited that employees who actively seek opportunities and aspire to achieve personal or organizational objectives by capitalizing on emerging prospects will undergo favorable shifts in their work attitudes upon attaining their goals. Consequently, the fifth hypothesis of this research is articulated as follows:

H5. Opportunity orientation positively affects job satisfaction

This research posits that risk-taking will have a positive impact on job satisfaction. The sixth hypothesis is formulated as follows:

H6. Risk-taking positively affects job satisfaction

Method:

The population of this research is 23,545 enterprises, and the sample is 555 enterprises. While it would have been sufficient to collect data from 384 business owners, the study was carried out by collecting data from 555 business owners. Firstly, reliability and normality findings were examined. Correlation analysis was performed to ascertain the strength and direction of the association between the research variables. An analysis of regression was used to test the hypotheses. It was noted that every theory has been verified.

The research findings indicate that Cronbach's Alpha and composite reliability achieved acceptable values, confirming the reliability of the variable data. It was observed that kurtosis and skewness were between the required values and were normally distributed. The variance explained in the factor analysis was 69,488%. The expressions belonging to the variables of the research (Proactive Personality, Innovativeness, Opportunity Focus, Risk Taking, Job Satisfaction) took their places in the original scales.

The research model posits that proactive personality influences innovativeness, opportunity orientation, and risk-taking, while job satisfaction is also impacted by these variables. According to the model, proactive people are more open to innovations, willing to obtain and manage opportunities that may arise, and can take calculated risks to achieve their goals without hesitation. The model underscores the necessity of establishing environments that foster innovative actions, enable individuals to capitalize on emerging opportunities, and embrace the associated risks to cultivate positive work attitudes.

Conclusion:

The research data analysis showed that a proactive personality positively affects innovativeness, opportunity focus, and risk-taking. Afterward, it was concluded that innovativeness, opportunity focus, and risk-taking positively affect job satisfaction. As a result, it is concluded that individuals with proactive personality traits have high levels of innovativeness, opportunity focus, and risk-taking, and the increase in these levels increases job satisfaction.

To enhance innovation within a firm, it is essential for employees to adopt a more proactive approach. Individuals seeking to enhance their future goals, options, and possibilities are likely to engage in behaviors that foster proactive personality traits.

People with high proactive personality behaviour will pursue risk and prefer relatively high risks. Individuals with behaviours consistent with low proactive personality traits will be risk averse, preferring relatively low risks, and will be prepared to sacrifice some of the expected returns in order to reduce the variability in possible outcomes.

The increase in innovativeness also contributes to the increase in the formation of positive emotions arising from work. As it is expected for the individual to put forward new ideas or to be involved in processes related to innovations, it supports the formation of positive emotions arising from the job.

The enhancement of opportunity orientation, which delineates the extent to which individuals anticipate new goals, options, and possibilities in their professional future, also fosters the development of good work-related feelings. The presence of fresh goals, options, and possibilities for one's personal future fosters the development of pleasant work-related feelings.

As risk-taking escalates, work satisfaction concurrently rises. Risk-taking, defined as the inclination to partake in actions that may be detrimental or perilous yet offer the possibility of favorable outcomes, also enhances the development of pleasant feelings associated with employment. Individuals exhibiting significant risk-taking behavior, despite potential harm, tend to experience a rise in good feelings related to their task when they believe there may be favorable outcomes.

KAYNAKÇA

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299-311. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09.005>
- Altan, S., & Özpehlivan, M. (2019). Bilişim sektöründe entelektüel sermaye, iş tatmini ve inovasyon yönelimlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ilinde bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 154-167.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479-496. <https://doi.org/10.1093/oep/gpi015>
- Bergner, S., Auburger, J., & Paleczek, D. (2023). The why and the how: A nexus on how opportunity, risk and personality affect entrepreneurial intention. *Journal of Small Business Management*, 61(6), 2656-2689. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1934849>
- Berry, T. D., & Wagner, E. (2019). The relationship between firm innovation and corporate social responsibility. *Business & Professional Ethics Journal*, 38(2), 137-146. <https://www.jstor.org/stable/45149332>
- Boyer, T. W. (2006). The development of risk-taking: A multi-perspective review. *Developmental Review*, 26(3), 291-345. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2006.05.002>
- Brimhall, K. C., & Mor Barak, M. E. (2018). The critical role of workplace inclusion in fostering innovation, job satisfaction, and quality of care in a diverse human service organization. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(5), 474-492. <https://doi.org/10.1080/23303131.2018.1526151>
- Brockman, B. K., Jones, M. A., & Becherer, R. C. (2012). Customer orientation and performance in small firms: Examining the moderating influence of risk-taking, innovativeness, and opportunity focus. *Journal of Small Business Management*, 50(3), 429-446. DOI: 10.1111/j.1540-627X.2012.00361.x
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Bysted, R. (2013). Innovative employee behaviour: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268-284. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2011-0069>
- Calantone, R.J., Cavusgil, S.T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Ind. Mark. Manag.*, 31, 515-524. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00203-6](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00203-6)
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Ceccagnoli, M., Lee, Y. N., & Walsh, J. P. (2024). Reaching beyond low-hanging fruit: Basic research and innovativeness. *Research Policy*, 53(1), 104912. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2023.104912>
- Chung, Y. W., & Kim, T. (2017). Impact of using social network services on workplace ostracism, job satisfaction, and innovative behaviour. *Behaviour & Information Technology*, 36(12), 1235-1243. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2017.1369568>
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57- 81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>

- Cornelissen, T., Heywood, J. S., & Jirjahn, U. (2011). Performance pay, risk attitudes and job satisfaction. *Labour Economics*, 18(2), 229-239. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.09.005>
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 63-75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200002\)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J)
- de Ruijter, M. J., Dahlén, A. D., Rukh, G., & Schiöth, H. B. (2023). Job satisfaction has differential associations with delay discounting and risk-taking. *Scientific Reports*, 13(1), 754. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-27601-8>
- Figner, B., & Weber, E. U. (2011). Who takes risks when and why? Determinants of risk taking. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 211-216. <https://doi.org/10.1177/0963721411415790>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fuller Jr, J. B., Hester, K., & Cox, S. S. (2010). Proactive personality and job performance: Exploring job autonomy as a moderator. *Journal of Managerial Issues*, 35-51. <https://www.jstor.org/stable/25822514>
- Gielnik, M. M., Zacher, H., & Schmitt, A. (2017). How small business managers' age and focus on opportunities affect business growth: A mediated moderation growth model. *Journal of Small Business Management*, 55(3), 460-483. doi: 10.1111/jsbm.12253
- Güler, M., & Ocak M., (2019). Olumlu benlik ve iş tatmini ilişkisinde doğal duygusal emeğin ve yenilikçiliğin düzenleyici-aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(2), 503-514. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2019252107>
- İspir, İ. (2018). Çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışının bireysel performansa etkisi. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 120-135.
- İspir, İ., & Yeşil, S. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların iş tatminine, yenilikçiliğine ve performansına etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), 190-209. <https://doi.org/10.19168/jyasar.634749>
- Ji, M., Liu, B., Li, H., Yang, S., & Li, Y. (2019). The effects of safety attitude and safety climate on flight attendants' proactive personality with regard to safety behaviors. *Journal of Air Transport Management*, 78, 80-86. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.05.003>
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs, 207-241. <https://doi.org/10.4324/9780429325755>
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143. <https://doi.org/10.2307/2117735>
- Kessler, S. R., Lucuanetti, L., Pindek, S., Zhu, Z. & Spector, P. E. (2020). Job satisfaction and firm performance: Can employees' job satisfaction change the trajectory of a firm's performance?. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(10), 563-572. <https://doi.org/10.1111/jasp.12695>
- Kickul, J., & Gundry, L. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 85-97. <https://doi.org/10.1111/1540-627X.00042>
- Kmieciak, R., Michna, A., & Felden, C. (2018). A comparison of information technology capability, employee empowerment and innovativeness in German and Polish firms. *Journal of East European Management Studies*, 23(4), 642-672.
- Kosenkranius, M., Rink, F., Kujanpää, M., & de Bloom, J. (2021). Motives for crafting work and leisure: Focus on opportunities at work and psychological needs as drivers of crafting efforts. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12294. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312294>
- Kosteas, V. D. (2011). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 174-194. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2010.00630.x>
- Levenson, M. R. (1990). Risk taking and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1073-1080. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.1073>

- Li, H.U I., Jin, H., & Chen, T. (2020). Linking proactive personality to creative performance: The role of job crafting and high-involvement work systems. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196-210. <https://doi.org/10.1002/jocb.355>
- Lindberg, M., & Nahnfeldt, C. (2017). Idealistic incentives in non-governmental organization innovativeness: bridging theoretical gaps. *Prometheus*, 35(2), 97-110. <https://doi.org/10.1080/08109028.2017.1396751>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Chicago: Rand McNally.
- March, J. G., & Shapira, Z. (1987). Managerial perspectives on risk and risk taking. *Management Science*, 33(11), 1404-1418. <https://doi.org/10.1287/mnsc.33.11.1404>
- McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., & Stewart, G. L. (2019). Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person–situation interactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 30-51. <https://doi.org/10.1111/joop.12234>
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- Mustafa, M., Coetzer, A., Ramos, H. M., & Fuhrer, J. (2021). Exploring the effects of small-and medium-sized enterprise employees' job satisfaction on their innovative work behaviours: The moderating effects of personality. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 228-250. DOI 10.1108/JOEPP-07-2020-0133
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creevy, M., & Willman, P. (2005). Personality and domain-specific risk taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157-176. <https://doi.org/10.1080/1366987032000123856>
- Nielsen, M. B., Mearns, K., Matthiesen, S. B., & Eid, J. (2011). Using the Job Demands–Resources model to investigate risk perception, safety climate and job satisfaction in safety critical organizations. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(5), 465-475. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00885.x>
- Niu, H. J. (2014). Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. *Personnel Review*, 43(2), 288-302. DOI 10.1108/PR-12-2012-0200
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2013). Age and innovation-related behavior: The joint moderating effects of supervisor undermining and proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 583-606. <https://doi.org/10.1002/job.1802>
- O'brien, G. E. & Dowling, P. (1981). Age and job satisfaction. *Australian Psychologist*, 16(1), 49-61. <https://doi.org/10.1080/00050068108254415>
- Okumuş, M. T., & Bakan, İ. (2022). Demografik özellikler (eğitim düzeyi ve kıdem) kapsamında çalışanların iş tatmini ve takım iklimi algıları: Bir alan araştırması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 267-278. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1053533>
- Pelenk, S. E. (2019). Bireysel yenilikçiliğin iş tatminine etkisi: Teknoloji işletme yöneticileri ile bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 1136-1160. <https://doi.org/10.26466/opus.613745>
- Poggi, A. (2010). Job satisfaction, working conditions and aspirations. *Journal of Economic Psychology*, 31(6), 936-949. <https://doi.org/10.1016/j.joepp.2010.08.003>
- Rank, O. N., & Strenge, M. (2018). Entrepreneurial orientation as a driver of brokerage in external networks: Exploring the effects of risk taking, proactivity, and innovativeness. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 12(4), 482-503. <https://doi.org/10.1002/sej.1290>
- Riivari, E., & Lämsä, A. M. (2019). Organizational ethical virtues of innovativeness. *Journal of Business Ethics*, 155, 223-240. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3486-6>
- Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2019). Predicting innovative performance through proactive personality: Examining its criterion validity and incremental validity over the five-factor model. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(1), 1-8. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12232>
- Saha, A. K., Muhammad, N., & Jafrin, T. (2017). Risk taking behavior in relation to motivation and job satisfaction of professionals. *Business Review*, 8, 53-76.
- Saks, A. M., (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. DOI 10.1108/02683940610690169

- Shipton, H. J., West, M. A., Parkes, C. L., Dawson, J. F., & Patterson, M. G. (2006). When promoting positive feelings pays: Aggregate job satisfaction, work design features, and innovation in manufacturing organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(4), 404-430. <https://doi.org/10.1080/13594320600908153>
- Schmitt, A., Zacher, H., & de Lange, A. H. (2013). Focus on opportunities as a boundary condition of the relationship between job control and work engagement: A multi-sample, multi-method study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 505-519. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.698055>
- Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *J. Appl. Psychol.*, 84, 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Shin, Y., & Eom, C. (2014). Team proactivity as a linking mechanism between team creative efficacy, transformational leadership, and risk-taking norms and team creative performance. *The Journal of Creative Behavior*, 48(2), 89-114. <https://doi.org/10.1002/jocb.42>
- Singh, J. V. (1986). Performance, slack, and risk taking in organizational decision making. *Academy of Management Journal*, 29(3), 562-585. <https://doi.org/10.5465/256224>
- Trimpop, R. M. (1994). *The psychology of risk taking behavior*. Elsevier.
- Trivellas, P., & Santouridis, I. (2009). TQM and innovation performance in manufacturing SMEs: The mediating effect of job satisfaction. In 2009 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (pp. 458-462). IEEE.
- Tsai, C. F., & Yen, Y. F. (2020). Moderating effect of employee perception of responsible downsizing on job satisfaction and innovation commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(15), 1913-1937. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424014>
- Vila, L. E., & Garcia-Mora, B. (2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4), 409-425. <https://doi.org/10.1080/09645290500251730>
- Zacher, H., Heusner, S., Schmitz, M., Zwierzanska, M. M., & Frese, M. (2010). Focus on opportunities as a mediator of the relationships between age, job complexity, and work performance. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 374-386. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.001>
- Zhang, Z., Wang, M. O., & Shi, J. (2012). Leader-follower congruence in proactive personality and work outcomes: The mediating role of leader-member exchange. *Academy of Management Journal*, 55(1), 111-130. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0865>
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>
- Zimmermann, J., Preuß, J. S., & Jonkmann, K. (2024). Proactive personality and international student mobility: Patterns of self-selection and development. *Personality and Individual Differences*, 219, 112501. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112501>