

The impact of proactive personality and locus of control on career satisfaction and innovative work behavior

Emine Kale¹

Abstract

The purpose of the current study is to investigate the effects of employees' proactive personality and locus of control on their career satisfaction and innovative work behavior. The sample of the study contains four- and five-star hotels employees working in Nevşehir. Data is collected using a questionnaire and 166 applicable questionnaires are gathered at the end of the study. According to the results of SEM analysis, proactive personality positively affects career satisfaction and innovative work behavior. Internal locus of control, which is the dimension of locus of control, positively affects career satisfaction but there is no significant effect on innovative work behavior. It is observed that the external locus of control negatively affects both career satisfaction and innovative work behavior.

Keywords: Proactive Personality, Locus of Control, Career Satisfaction, Innovative Work Behavior

Proaktif kişilik ve kontrol odağının, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına etkisi

Öz

Bu çalışmanın amacı, çalışanların proaktif kişilik ve kontrol odaklarının, onların kariyer tatminleri ve yenilikçi iş davranışlarına etkisini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Nevşehir İli'nde yer alan dört ve beş yıldızlı otel çalışanları oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır ve araştırma sonunda 166 geçerli anket toplanmıştır. Yapılan yapısal eşitlik modeli analizi sonuçlarına göre, proaktif kişiliğin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına pozitif etki ettiği görülmektedir. Kontrol odağı boyutlarından, iç kontrol odağı kariyer tatminini pozitif etkilemekte ancak yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Dış kontrol odağının ise hem kariyer tatminini, hem de yenilikçi iş davranışını negatif etkilediği görülmektedir.

Anahtar sözcükler: Proaktif Kişilik, Kontrol Odağı, Kariyer Tatmini, Yenilikçi İş Davranışı

Geliş Tarihi : 27.09.2018

Kabul Tarihi : 01.03.2019

Alıntı için: Kale, E. (2019). Proaktif kişilik ve kontrol odağının, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154.

¹ Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, ekale@nevsehir.edu.tr

1. Giriş

Küreselleşme ve teknolojik alandaki hızlı gelişmelerle birlikte, rekabetin giderek arttığı iş dünyasında, işletmelerin farklarını ortaya çıkararak diğer işletmelere karşı rekabet avantajı yaratmaları oldukça gerekli hale gelmiştir. İşletme dışındaki hızlı değişim, zamanla işletmelerin yönetim anlayışlarını da değiştirmektedir. Sürekli rekabet ortamında işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmaları açısından kilit rol oynayan en önemli unsurlardan biri, işletmede yenilik ve yenilikçi iş davranışının gelişmesine ne derece özen gösterildiğidir. Örgütlerin uzun dönemde hayatta kalabilmeleri ve fonksiyonlarını etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için, yenilikçi iş davranışının yaşamsal bir öneme sahip olduğu literatürde geniş bir şekilde vurgulanmıştır (örneğin, Kanter 1988, Oldham ve Cummings 1996, West ve Farr 1989, De Spiegelaere vd. 2014). Yenilikçi iş davranışı, işletmelerde yenilikçi çıktıların ortaya konulmasının ana unsurudur (De Jong ve Den Hartog 2010).

Yenilikçi iş davranışı, bir çalışanın bilinçli olarak ürünler, süreçler ve prosedürlere ait yeni fikirleri (bir rol, grup ve organizasyon içinde) geliştirmesi, benimsemesi veya uygulaması olarak tanımlanmaktadır (West ve Farr, 1989; De Spiegelaere vd. 2014). Yenilikçi iş davranışı, işle ilgili yeni ve faydalı fikirler bulan, öneren ve uygulayan çalışanlarıyla ilgilidir. Bu nedenle yenilikçi iş davranışı genellikle organizasyon için yararlı davranış olarak kabul edilir (De Spiegelaere vd. 2014). Yenilikçi iş davranışı, çok kademeli bir süreçtir çünkü görev performansını iyileştirmek için bireysel, takım ve organizasyonel düzeyde yenilikçi fikrin keşfi, üretimi, savunması ve uygulaması ile ilgilidir (Scott ve Bruce 1994, Janssen, 2000; De Jong ve Den Hartog 2007). Çalışanlar tarafından yapılan; yeni teknolojileri keşfetme, amaçlara ulaşmayı sağlayacak yeni yollar önerme, yeni çalışma yöntemleri uygulama ve yeni fikirleri uygulamak için kaynakları güvence altına alma ve yeni kaynaklar araştırma davranışları yenilikçi davranış örnekleridir (Yuan ve Woodman 2010). Yaratıcı davranış yeni fikirlerin üretimi ile ilgili iken yenilikçi davranış hem yeni fikir üretimi hem de bunları uygulanmasını kapsamaktadır (Zhou, 2003). Çalışanların yenilikçi davranışlarını etkileyen bireysel özelliklerinin tespiti ve bu özellikteki bireylerin işe alınması işletmelerin yenilikçi fikirlerin bulunması ve hayata geçirilmesinde önemli bir husustur.

Bireysel performans açısından önemli bir çıktı ise, bireylerin kendi kariyer başarılarına ilişkin algılarıdır. Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyerindeki başarıları için duyduğu tatmin hissidir. Bireyin kariyeri ile ilgili hedeflere ulaşmadaki başarısı, onun kariyer memnuniyetini belirlemektedir (Greenhaus vd. 1990). Sübjektif kariyer memnuniyeti, aynı zamanda bireyin bugüne kadar kaydettiği ilerleme, anlamlılık ve geleceğe ilişkin beklentiler gibi unsurlarla da ilişkilidir (Avcı ve Turunç, 2012). Bireylerin kariyer memnuniyetini etkileyen bireysel özelliklerin tespiti, bu özelliklerin geliştirilerek kariyerlerinden daha tatmin bireylerin oluşturulmasında önemlidir.

Bu çalışma, bireylerin proaktif kişiliklerinin ve kontrol odaklarının, onların kariyer tatminleri ve yenilikçi iş davranışlarına etkisi incelenmesi amacını taşımaktadır. Bu çalışmanın sonuçları otel işletmelerine, hem yenilikçi iş davranışını arttırarak sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmaları açısından, hem de kariyerlerinden tatmin bireylerin oluşturulmasında insan kaynakları ile ilgili politikaların geliştirilmesi açısından yol gösterici olacaktır. Çalışanlar açısından ise, bireysel özelliklerinin ve algılarının, bireysel çıktıyı arttırmada ne derece etki ettiğinin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

2. Literatür

2.1. Proaktif kişilik - kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı

Proaktif kişilik, bireyin hedeflediği değişimi gerçekleştirilebilmek için kendisini aktif olarak harekete geçiren bir kişilik özelliğidir. Bireyin herhangi bir emir almadan gerekli gördüğü değişimi başlatabilme özelliklerine sahip olması durumudur. Proaktif kişiler, rollerini pasif olarak kabul etmek yerine, statükoya meydan okuyan, inisiyatif gösteren, harekete geçen, değişimi başlatan ve değişimi gerçekleştirmek için çaba sarf eden kişilerdir (Bateman ve Crant, 1993).

Kariyer tatmini, bireyin kendi kariyeri ile ilgili duyduğu memnuniyettir. Greenhaus ve diğ. (1990: 64), kariyer tatminini; mesleki başarı elde etme, mesleki hedeflerine ulaşma, gelir hedeflerine ulaşma, mesleğinde terfi elde etme ve yeni yetenekler kazanma olmak üzere beş temel hedefe ulaşmaya bağlı olduğunu belirtmektedirler. Diğer bir deyişle, bireyin bu hedeflere

ulaşmadaki başarısı onun kariyer memnuniyetini belirlemektedir. Bazı çalışmalarda kariyer tatmini, öznel kariyer başarısı olarak adlandırılmakta ve bireyin kariyeri hakkında olumlu değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Judge ve ark. 1995). Yapılan bir çalışmada (Demirdelen ve Ulama, 2013) otel işletmelerinde çalışan orta ve üst düzey yöneticilerin, genel olarak kariyerlerinden tatmin oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Proaktif kişilik kariyer tatmini ilişkilendirilmiştir. Seibert ve ark. (1999, 2001) proaktif bireylerin kariyer başarısı olasılığını arttıran çalışma koşullarını seçtiğini, oluşturduğunu ve etkilediğini belirtmişlerdir ve iki farklı çalışmalarında, proaktif kişilik ile kariyer tatmini arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Muhabese meslek mensupları üzerine yapılan bir çalışmada da proaktif kişilik ile kariyer tatmini ilişkili bulunmuştur (Boyar ve Güngörmüş, 2016). Aynı zamanda proaktif davranış da kariyer tatminini etkilemektedir (Ismail vd., 2016). Bu çalışmalar neticesinde şu hipotez geliştirilmiştir.

H1. Proaktif kişilik, kariyer tatminini pozitif etkilemektedir.

Proaktivite, çalışanlar arasında yenilikçi davranış için önemli bir belirleyici olarak düşünülebilir. Crant (2000), proaktif davranışı incelediği modelinde, proaktif kişiliğin statükoya karşı ve yenilikçi davranışların belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir. İzmir'deki KOBİ çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, katılımcı örgüt iklimi ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde proaktif kişiliğin moderatör etkisi olduğu tespit edilmiştir (Taştan, 2013). Yapılan diğer çalışmalarda, proaktif davranış ile yenilikçi davranış arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Seibert vd., 2001; Giebel vd., 2016; Li vd. 2017). Bu araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: Proaktif kişilik, yenilikçi iş davranışını pozitif etkilemektedir.

1.2. Kontrol odağı - kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı

Kontrol (denetim) odağı, bireylerin yaşadıkları olayları nelerin kontrol ettiğine yönelik inancı olup, yaşadıkları pekiştirmelerin, yani elde ettikleri sonuçların veya ödüllerin, ya da başarı veya başarısızlık durumlarının, neye atfedildiği ile ilişkilidir. İçsel kontrol odağına sahip bireyler, yaşamlarındaki olayları kontrol edebileceklerine inanan, kendi davranışları konusunda

sorumluluk üstlenen kişilerdir. Dışsal kontrol odağına sahip bireyler ise; gerçekleşen olayların büyük bir bölümünü kontrol edemeyeceklerine inanan, yaşadıklarını açıklamada şans, kader, kısmet gibi kavramları kullanan, diğer insanlar ya da kendileri dışındaki etmenlere bağlayan, kendi davranışları hakkında daha az sorumluluk alan kişilerdir. İç kontrollü kişiler, dıştan kontrollü kişilere kıyasla daha motive olmuş, iş performansları ve iş tatminleri yüksek ve daha düşük düzeylerde işten ayrılma ve devamsızlık niyeti olan kişilerdir (Spector 1982; Can vd., 2006).

Kontrol odağı ile kariyer tatmini ilişkisini ele alan çalışmalar sınırlıdır. Guan ve ark. (2013), bireylerin kariyerleri ile ilgili kontrol odaklarının kariyer tatminleriyle ilişkisini incelemişlerdir. Denetim odağını içsel, dışsal ve şans faktörü olarak üç boyutta incelemişlerdir. İçsel faktörün kariyer tatminini pozitif, şans faktörünün negatif etkilediğini bulmuşlardır. Dışsal faktör ile kariyer tatmini arasında bir ilişki bulamamışlardır. İçsel kontrol odaklı bireylerin kariyer tatminlerinin yüksek olması muhtemeldir çünkü bu bireyler kendi kararları üzerinde daha fazla söz sahibidirler (Ng vd. 2005). Buradan hareketle şu hipotezler kurulabilir.

H3a: İç kontrol odağı, kariyer tatminini pozitif etkilemektedir.

H3b: Dış kontrol odağı, kariyer tatminini negatif etkilemektedir.

Kontrol odağı, yenilikçi iş davranışı ilişkisi ile ilgili literatürde yapılan bazı çalışmalar bulunmaktadır. Kaur ve Gupta (2016), Hindistan'da öğretmenler örnekleminde yaptıkları çalışmalarında; işle ilgili içsel kontrol odağı ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ilişki olduğunu, dışsal kontrol odağı ile yenilikçi davranış arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya koymuşlardır. Bazı çalışmalarda ise (Demeško 2017; Škudienė vd. 2018); ne içsel kontrol odağı ile yenilikçi iş davranışı arasında ne de dışsal kontrol odağı ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Tabak vd. (2010), kamu sektöründe yaptıkları çalışmalarında, kontrol odağının bireylerin yenilikçi düzeylerini doğrudan etkilemediğini, bireylerin belirsizliğe tolerans düzeyleri ve risk alma eğilimlerinin tam aracılık rolleri ile yenilikçi düzeyleri üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Görüldüğü üzere, literatürdeki çalışmalarda, kontrol odağının yenilikçi iş davranışına etkisinde farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Töre ve Yolal (2017) ise, İstanbul'da beş otel çalışanları

üzerinde yaptıkları çalışmalarında içsel kontrol odağının yenilikçi iş davranışını etkilediğini bulmuşlardır. Bu çalışmada şu hipotezler önerilmektedir.

H4a: İç kontrol odağı, yenilikçi iş davranışını pozitif etkilemektedir.

H4b: Dış kontrol odağı, yenilikçi iş davranışını negatif etkilemektedir.

3. Yöntem

3.1. Örneklem ve veri toplama

Araştırmanın örneklemini Nevşehir İli'ndeki Turizm İşletme Belgeli dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket Mayıs-Haziran 2017 tarihlerinde araştırmacılar tarafından bırak-topla yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Nevşehir'de bulunan 21 otel işletmesinden araştırma yapılmasını kabul eden 12 otel personeli araştırma kapsamına alınmıştır. Otellerden alınan bilgilere göre, toplam çalışan personel sayısı 320 olarak tespit edilmiştir. Anket formu, personele uygulamak üzere otel yöneticileri veya insan kaynakları bölümü yöneticilerine bırakılıp, yeniden toplanmıştır. Araştırma sonunda 170 anket toplanmıştır. Anketlerden 4 tanesi eksik bilgi içerdiği için analizlere dâhil edilmemiştir. 166 kullanılabilir anketin geri dönüş oranı %52'dir.

3.2. Ölçekler

Araştırma formunda katılımcıların demografik bilgilerini ölçen soruların yanı sıra proaktif kişilik, kontrol odağı, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışını ölçmek için dört farklı ölçek kullanılmıştır.

Proaktif Kişilik Ölçeği: Araştırmada proaktif kişiliği ölçmek için, Bateman ve Crant tarafından oluşturulan ölçeğin Seibert vd. (1999) tarafından kullanılan 10 maddeli kısa formu kullanılmıştır. Ölçek maddelerinden bazıları; "her zaman işleri daha iyi yapmanın yollarını ararım" "fırsatların farkına varmak konusunda son derece iyiyimdir" şeklindedir. Ankette beşli likert ölçeği kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum).

Kontrol Odağı Ölçeği: Kontrol odağını ölçmek için, Spector (1988) tarafından oluşturulan ve Özdemir (2016) tarafından kullanılan 8 maddelik ölçek kullanılmıştır. Örnek sorulardan bazıları, "çalışma yaşamında başarı gösterebilen personel yükselir", "işlerini

iyi yapan çalışanlar genellikle ödüllendirilirler" şeklindedir. Ankette beşli likert ölçeği kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum).

Kariyer Tatmini Ölçeği: Kariyer tatminini ölçmek için Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Örnek sorulardan bazıları, "kariyerimde ulaştığım başarılarımdan memnunuzum", "mesleki gelişimime yönelik ilerlememden memnunuzum", şeklindedir. Ankette beşli likert ölçeği kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum).

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: Yenilikçi İş Davranışını ölçmek için De Jong ve Den Hartog (2010)'un çalışmalarından yararlanılmıştır. Ankette beşli likert ölçeği kullanılmıştır (1:hiçbir zaman, 5:her zaman). Sorulardan bazıları, "günlük yaptığım işlerden farklı olan konular dikkatimi çeker", "görevlerimi yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurum" şeklindedir.

İngilizce ölçeklerin İngilizceden Türkçe'ye uyarlanması; hedef dile çeviri, hedef dile yapılan çevirinin değerlendirilmesi, kaynak dile tekrar çeviri, kaynak dile yapılan çevirinin değerlendirilmesi aşamalarından geçilerek yapılmıştır. İfadeler konunun uzmanı 4 akademisyen tarafından değerlendirilmiş ve üzerinde uzlaşılmış ölçekler oluşturulmuştur. Ayrıca 10 otel çalışanıyla yüzyüze yapılan görüşme sonucunda ifadelerin anlaşıldığı test edilmiş, anlaşılmayan noktalar düzeltilmiştir.

3.3. Verilerin analizi

Verilerin analizinde Smart PLS ve SPSS istatistik programları kullanılmıştır. Katılımcılara ait bilgilerin analizinde frekans ve yüzde kullanılmıştır. Ölçek faktörlerinin belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, araştırma modelinin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

4. Bulgular

Tablo 1'de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Araştırmaya katılan personelin çoğunluğunun erkek (%68,1), lise mezunu (%47,6), evli (%60,8) ve 35 yaş ve altında (%48,7) olduğu görülmektedir. Çalışanların büyük bir çoğunluğu beş yıldan az (%74,7) bir süredir işletmede bulunmakta ve yoğunlukla servis departmanında (%34,9) çalışmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik değişkenlerine yönelik bulgular

Değişkenler	F	%	Değişkenler	F	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	53	31,9	Bekar	65	39,2
Erkek	113	68,1	Evli	101	60,8
Yaş			İşletmedeki çalışma yılı		
25 yaş ve altı	23	13,8	1 yıldan az	50	30,1
26-35 yaş arası	58	34,9	1-5 yıl arası	74	44,6
36-45 yaş arası	54	32,5	6-10 yıl arası	24	14,5
46-55 yaş arası	23	13,9	10 yıl ve fazlası	18	10,8
56 yaş ve üstü	8	4,8			
Eğitim			Çalışılan Departman		
İlköğretim	23	13,9	Önbüro	25	15,1
Lise ve dengi okul	79	47,6	Kat Hizmetleri	46	27,7
Meslek Yüksekokulu	36	21,7	Servis/Bar	58	34,9
Yüksekokul/Fakülte	28	16,8	Mutfak	22	13,3
			Diğer	15	9,0

Proaktif kişilik, iç ve dış kontrol odağı, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı ölçekleri birlikte doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ölçek maddelerinin faktör yüklerinin tamamı 0,50'den büyüktür.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen veriler ışığında Tablo 2'te görüldüğü üzere çalışmanın hem güvenilirlik hem de geçerlilik testleri yapılmıştır. Yapılan araştırmalar doğrultusunda güvenilirlik katsayısının en az 0,70 olması gerektiğini tespit edilmiştir (Nunally,1978; Iacobucci ve Duhackek, 2003). Bu çalışmada ölçeklerin son halinin güvenilirlik katsayıları (Cronbach's alpha) 0.72-0.90>0.70 arasında değerler almıştır.

Yakınsama geçerliliği için ortalama varyans değerinin (AVE) 0,5'ten büyük olması ve CR'nin AVE'den büyük olması gerektiği, Rho_A değerlerinin de cronbach alpha değerinden büyük olması gerektiği belirtilmektedir. Ayırt edici geçerliliğin ise her bir yapı için hesaplanan AVE değerinin karekökünün diğer her bir değişkenin birbirleriyle olan korelasyonundan daha

büyük olması doğrultusunda sağlanacağı tespit edilmiştir (Hair vd.,2006; Fornell ve Larcker,1981; Ringle vd., 2015). Mevcut çalışmadaki AVE değerleri 052.-0.62 arasında yer almaktadır ve tüm değerler 0.50'den yüksektir ve her bir yapının AVE değerinin karekökü, değişkenin diğer değişkenlerle olan korelasyon kat sayılarından daha büyüktür. Bu sonuçlara göre yakınsak ve ayırt edici geçerlilik sağlanmıştır.

Oluşturulan araştırma modeli, SmartPLS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yol katsayılarının anlamlılığı ve t değerleri bootstrapping metodu ile oluşturulmuştur (Tablo 3). Araştırmada reflektif bir model kurulmuştur çünkü modeldeki tüm değişkenler reflektif yapıdadır. Yani bütün değişkenlerin ölçek ifadeleri ölçülen değişkenin göstergeleridir ve değişken tarafından şekillenmektedirler (Aksay ve Ay, 2016). Modele göre, proaktif kişilik, kariyer tatmini üzerine pozitif olarak etki etmektedir ($\beta=0,23$, $p<0,05$). Bu etkiye yönelik kurulan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde proaktif kişilik yenilikçi iş davranışını da pozitif olarak etkilemektedir ($\beta=0,58$, $p<0,05$). H2 hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik ve geçerlilik değerleri

	a	rho A	CR	AVE	1	2	3	4	5
1. Dış Kontrol Od.	0,718	0,745	0,824	0,543	0,737				
2. İç Kontrol Od.	0,793	0,807	0,867	0,622	-0,327	0,789			
3- Kariyer Tatmini	0,879	0,879	0,912	0,677	-0,379	0,537	0,823		
4- Proaktif Kişilik	0,816	0,821	0,867	0,522	-0,194	0,393	0,426	0,722	
5- Yenilikçi iş dav.	0,901	0,908	0,919	0,535	-0,347	0,373	0,407	0,648	0,732

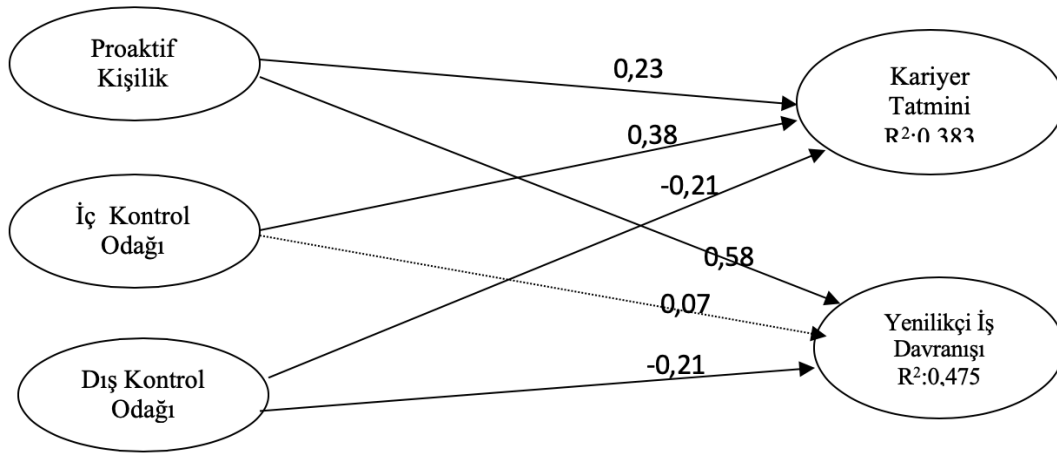
Not: AVE karekök değerleri diyagonal ve kalın olarak belirtilmiştir.

Önerildiği üzere, iç kontrol odağı kariyer tatminini pozitif ($\beta=0,38$, $p<0,05$) olarak etkilerken, dış kontrol odağı kariyer tatminini negatif ($\beta=-0,21$, $p<0,05$) etkilemektedir. H3a ve H3b kabul edilmiştir. Kontrol odağı- yenilikçi iş davranışı ilişkileri incelendiğinde;

iş davranışı üzerinde negatif olarak etkilidir ($\beta=-0,21$, $p<0,05$) ve bu etkiye yönelik kurulan H4b kabul edilmiştir.

beklenenin aksine iç kontrol odağının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi ($\beta=0,07$, $p>0,05$) görülmemiştir. H4a reddedilmiştir. Dış kontrol odağı ise, yenilikçi

Şekil 1. Araştırma modeli ve YEM sonuçları



Tablo 3. Yol katsayıları ve hipotezlerin sonuçları

Hipotez	İlişkiler	Katsayılar	T değerleri	P değerleri	Sonuç
H1	Proaktif k. -> Kariyer tat.	0,234	2,425	0,016	Kabul
H2	Proaktif K. -> Y.İ.D.	0,577	7,155	0,000	Kabul
H3a	İç kont.od. -> Kariyer tat.	0,375	4,196	0,000	Kabul
H3b	Dış kon.od.-> Kariyer tat.	-0,210	2,768	0,006	Kabul
H4a	İç kont.od. -> Y.İ.D.	0,077	1,063	0,288	Red
H4b	Dış kon.od.-> Y.İ.D.	-0,209	3,047	0,002	Kabul

5. Tartışma ve sonuç

Bu çalışmada, çalışanların proaktif kişilik ve kontrol odaklarının, onların kariyer tatminleri ve yenilikçi iş davranışlarına etkisi incelenmiştir. Bu amaçla Nevşehir İli'ndeki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri personeli örnekleminde bir araştırma gerçekleştirilmiş ve oluşturulan kavramsal model test edilmiştir. Böylece, müşterilerine daha kaliteli hizmet sunma çabası içinde bulunan otel yönetimlerine personelin yenilikçi iş davranışlarını ve kariyer tatminlerini arttırmaları için yardımcı olabilecek ve aynı zamanda konuya ilişkin literatüre de katkı sağlayabilecek bir araştırma gerçekleştirildiği düşünülmektedir.

Bu çalışma sonuçlarına göre, proaktif kişilik yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif olarak etkilidir. Yani, inisiyatif sahibi, öncü, mevcut statükoyu değiştirme cesaretine sahip çalışanlar, daha yenilikçi fikirler üretip uygulamaya koymaktadırlar. Bu araştırma sonucu önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır. Daha önceki çalışmalara göre proaktif kişilik yenilikçi iş davranışı ile pozitif ilişkilidir (Crant, 2000; Seibert vd., 2001; Giebel vd., 2016; Li vd. 2017).

Diğer bir sonuca göre proaktif kişilik kariyer tatminini pozitif olarak etkilemektedir. Proaktif kişilerin kariyerlerinden daha memnun oldukları, kariyerleriyle ilgili subjektif algılarının olumlu olduğu görülmektedir.

Bu araştırma sonuçlarıyla benzer olarak, önceki çalışmalarda da (Seibert ve ark. 1999, 2001; Boyar ve Güngörmüş, 2016), proaktif kişiliğin kariyer tatminini pozitif etkilediği ortaya çıkmıştır.

İçsel kontrol odağı kariyer tatminini arttırırken, dışsal kontrol odağı azaltmaktadır. Yani, yaşamlarındaki olayları kontrol edebileceklerine inanan, kendi davranışları konusunda sorumluluk üstlenen kişiler kariyer memnuniyetleri artarken, gerçekleşen olayların büyük bir bölümünü kontrol edemeyeceklerine inanan, kendi davranışları hakkında daha az sorumluluk alan kişilerin kariyerlerinden duydukları memnuniyet azalmaktadır.

Beklentilerin aksine bu çalışmada içsel kontrol odağının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Literatürde otel çalışanlarına yönelik yapılan bir çalışmada bunun tam tersi bir sonuç bulunmuştur (Töre ve Yolal, 2017). Bu çalışmanın sonuçlarıyla paralel araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Demeško 2017; Škudienė vd. 2018; Sü Eröz, 2017). Buradan hareketle, bireylerin hayatın kontrolünün kendi elinde olduğuna inanmaları, onların yenilikçi iş davranışı sergilemeleri için yeterli bir özellik olmayabilir.

Dışsal kontrol odağının ise yenilikçi iş davranışını negatif etkilediği görülmektedir. Yaşamlarındaki olayların kontrolünün kendi elinde olmadığına inanan bireyler yeterince yenilikçi fikir ve davranış sergilememektedirler. Literatürde bu sonuçtan farklı olarak dışsal kontrol odağı ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmayan sonuçlar mevcuttur (Kaur ve Gupta 2016; Demeško 2017; Škudienė vd. 2018; ; Sü Eröz, 2017).

Bu çalışmanın sonuçlarına göre otel işletmelerine şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- Proaktif kişiliğe sahip bireylerin yaratıcılık ve yenilikçi davranış gerektiren görevlerde çalıştırılmaları, bireylerin bu görevleri yerine getirirken yenilikçi yöntem ve teknikler geliştirmelerine, daha hızlı ve yaratıcı çözümler üretmelerine ve dolayısıyla müşteri memnuniyetinin oluşmasına katkı sağlayacaktır.

- Proaktif kişiliğe sahip ve içsel kontrol odaklı bireylerin kariyer memnuniyetinin yüksek olması, kariyer planlama çalışmalarında hem çalışanlar hem yöneticiler için yol gösterici olabilir. Bireylerin kendi hayat sorumluluğunu üzerine almaları ve daha proaktif

olmaları için onlara koçluk yapılabilir, eğitim verilebilir.

- Proaktif ve içsel kontrol odaklı olma bireysel özellik gibi görünse de örgütsel altyapısı olabilir. Özellikle bu özellikteki bireyleri destekleyen bir örgüt kültürünün oluşturulması bireysel ve örgütsel performansın arttırılması açısından önemlidir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle bu çalışma küçük bir örneklem grubunda yapılmıştır. Çalışmanın genellenmesi açısından farklı örneklem grubunda çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışmada, değişkenler arası direkt ilişkilere odaklanmıştır. Özellikle kontrol odağı-yenilikçi iş davranış ilişkisinin anlaşılması için dolaylı ve aracı faktörlerin de modele dâhil edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Kontrol odağı-kariyer tatminine yönelik literatürde yeterli çalışma bulunmadığı görülmektedir. Sonraki çalışmalarda bu ilişkiye odaklanılması turizm literatürü açısından katkı sağlayabilir.

Kaynakça

- Aksay, B. & Ay, Ü. (2016). Yapısal eşitlik modellemesi kapsamında formatif ve reflektif ölçüm. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2), 1-21.
- Avcı, U. & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 45-55.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Boyar, E. & Güngörmüş, A.H. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının proaktif kişilik özelliklerinin, kariyer memnuniyeti ile UFRS' ye bakış açıları ve bilgi düzeyleri üzerine etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 70, 55-66.
- Can, H.; Aşan, Ö. & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*, Arıkan Basım Yayım, İstanbul.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- De Jong, J.P.J. & Den Hartog D.N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36.
- De Jong, J.P.J. & Den Hartog D.N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10, 41-64.

- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W. & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318-330.
- Demeško, N. (2017). Effects of transformational and transactional leadership styles on innovative work behavior: the role of employee's locus of control (Master dissertation, ISM University of Management and Economics).
- Demirdelen, D. & Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2), 65-89.
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Giebels, E., de Reuver, R. S. M., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The critical roles of task conflict and job autonomy in the relationship between proactive personalities and innovative employee behavior. *Journal of Applied Behavioral Science*, 52, 1–22.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Guan, Y., Wang, Z., Dong, Z., Liu, Y., Yue, Y., Liu, H., Zhang, Y., Zhou, W. & Liu, H. (2013). Career locus of control and career success among Chinese employees: A multidimensional approach. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 295–310.
- Hair, J.F, Black, W.C., Babin, B.J, Anderson, R.E., Tatham, R.L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6 th Ed.) Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.
- Iacobucci, D., Duhachek, A. (2003), Advancing alpha: measuring reliability with confidence. *Journal of Consumer Psychology*, 13(4), 478-487.
- Ismail, A., Nowalid, W. A. W. M. & Bakar, R. A. (2016). Proactive behaviour as a mediator of the relationship between career management and career satisfaction. *Jurnal Pengurusan* 48, 99–110.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W., & Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 48, 485–519
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organizations", in Staw, B.M. and Cummings, L.L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, 10, JAI Press, Greenwich, CT, 169-211.
- Kaur, K.D., & Gupta, V. (2016). The impact of personal characteristics on innovative work behaviour: An exploration into innovation and its determinants amongst teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 3 (3/11), 158–172.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697-706.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408.
- Nunnally J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39, 607–634.
- Özdemir, L. (2016). Kişilik özelliklerinin bir girişimcilik boyutu olan denetim odağı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17 (2), 131-149.
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3*, SmartPLS GmbH: Boenningstedt.
- Scott, S. G. & Bruce R. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37 (June), 580-607.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874.
- Škudienė, V., Augutytė-Kvedaravičienė I. & Demeško N. (2018). Exploring the relationship between innovative work behavior and leadership: moderating effect of locus of control. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 9 (1), 21-40.

- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91: 482-497.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Sü Eröz, S. (2017). The relationship between individual innovativeness and locus of control: a research on tourism faculty students. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 5 (1), 46-52.
- Tabak, A., Erkuş A. & Meydan, C.H. (2010). Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkiler: Belirsizliğe tolerans ve risk almanın aracılık etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 159–176.
- Taştan, S.B. (2013). The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: a survey in the context of Smes in İzmir, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75, 407 – 419.
- Töre, E. & Yolal, M. (2017). The effects of knowledge sharing, internal locus of control and self-efficacy on innovative work behavior, *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 27/28, 391-393.
- West, M. & Farr, J. (1989). Innovation at work: psychological perspectives, *Social Behavior*, 4; 15-30.
- Yuan, F. & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations, *Academy of Management Journal*, 53: 323- 342.
- Zhou, J. (2003), When the presence of creative coworkers is related to creativity: role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality, *Journal of Applied Psychology*, 88: 413–422.
- Spiegelaere et al. 2014). Innovative work behavior is the main factor of presenting innovative outcomes in the enterprises (De Jong and Den Hartog 2010).
- Innovative work behavior is defined as an employee's developing, adopting or implementing new ideas for products, processes and procedures (within a role, group and organization) consciously (West and Farr, 1989; De Spiegelaere et al. 2014). Innovative work behavior is related to employees who find, suggest and implement new and useful ideas about the business. For that reason, innovative work behavior is considered as a useful behavior for the organization in general (De Spiegelaere et al. 2014). Discovering new technologies, suggesting new ways of achieving objectives, securing resources for implementing new working methods and implementing new ideas and searching for new resources by the employees are the examples of innovative behaviors (Yuan and Woodman 2010). While creative behavior is related to producing new ideas, innovative behavior includes both generating and implementing new ideas (Zhou, 2003). Determining the individual characteristics which affect the innovative behaviors of employees and employing individuals who have such characteristics is an important factor in finding and realizing innovative ideas for enterprises.
- An important outcome in terms of individual performance is the individuals' perception in relation to their own career achievements. Career satisfaction is the sense of satisfaction that the individual feels for the achievements in his/her career. The individual's success in achieving his/her career objectives determines his/her career satisfaction (Greenhaus et al. 1990). Subjective career satisfaction is also related to factors such as the individual's progress so far, significance and expectations about future (Avcı and Turunç, 2012). Determining individual characteristics which affect the individuals' career satisfaction is important for creating individuals who are more satisfied with their careers by improving these characteristics.
- This study aims to examine the impact of individuals' proactive personalities and locus of control on their career satisfactions and innovative work behaviors. The results of this study will be guiding for hotels in terms of both creating sustainable competitive advantages by increasing innovative work behavior and

Extended abstract in English

Together with globalization and the developments in technology, the rapid change outside the enterprise also changes the management apprehension of enterprises in time. One of the important factors that play a key role in creating sustainable competitive advantage in continuous competition environment by the enterprises is to what extent the enterprise pays attention to development of innovation and innovative work behavior. In order that organizations survive and fulfil their functions effectively in the long term, it is broadly emphasized in the literature that innovative work behavior is of vital importance (e.g. Kanter 1988, Oldham and Cummings 1996, West and Farr 1989, De

developing human resources policies for creating individuals who are more satisfied with their careers. In terms of employees, it will contribute in understanding to what extent their individual characteristics and perceptions are effective in increasing individual outcome.

Benefiting from previous studies, hypotheses of the study can be stated as follows:

H1. Proactive personality affects career satisfaction positively.

H2: Proactive personality affects innovative work behavior positively.

H3a: Internal locus of control affects career satisfaction positively.

H3b: External locus of control affects career satisfaction negatively.

H4a: Internal locus of control affects innovative work behavior positively.

H4b: External locus of control affects innovative work behavior negatively.

The sample of the research consists of the employees of four- and five-star hotels that have Tourism Operation License in Nevşehir Province. Questionnaire technique was used for collecting research data. The questionnaire was conducted in May-June 2017 by leave-collect method. From 21 hotels in Nevşehir, the personnel of 12 hotels that accepted the research were involved in the research. According to the information taken from hotels, total number of employees is determined as 320. The questionnaire form was left to the hotel managers or human resources directors to be filled in by the personnel and collected back. At the end of the research, 170 questionnaires were collected. 4 of these questionnaires were not included in the analyses as they include lacking information. Rate of return of 166 usable questionnaires is 52%.

In the research form; four different scales were used to measure the proactive personality, locus of control, career satisfaction and innovative work behavior of the participants in addition to questions that measure their demographic information. In the research, the short form of the scale created by Bateman and Crant, which consists of 10 items used by Seibert et al. (1999), was used to measure proactive personality. The scale of 8 items created by Spector (1988) and used by and

Özdemir (2016) was used to measure locus of control. The scale consisting of 5 items developed by Greenhaus et al. (1990) was used to measure career satisfaction. In these scales, five-point Likert scale was used (1: strongly disagree, 5: strongly agree). To measure innovative work behavior, the studies of De Jong and Den Hartog (2010) were used and five-point likert scale was used (1: never, 5: always).

In data analysis, Smart PLS and SPSS statistics software were used. Frequency and percentage were used in analyzing participant information. Confirmatory factor analysis, validity and reliability analyses were used for determining scale factors and path analysis was used for testing the research model.

It is seen that most of the personnel who participated in the research are male (68,1%), high school graduates (47,6%), married (60,8%) and 35 years old or younger (48,7%). Majority of the employees are working in the enterprise for less than five years (74,7%) and mostly working in the service department (34,9%).

Proactive personality, internal and external locus of control, career satisfaction and innovative work behavior scales were subjected to confirmatory factor analysis together. All the factor loads of scale items are bigger than 0,50 according to confirmatory factor analysis results.

In the light of the data obtained from confirmatory factor analysis, both validity and reliability tests of the study were conducted. In this study, reliability coefficients of the final version of the scales (Cronbach's alpha) varied between 0.72-0.90>0.70. In the study, AVE values varied between 0.52-0.62 and all values are bigger than 0.50 and square root of the AVE value of each structure is bigger than the correlation coefficients of the variable with other variables. According to these results, convergent and discriminant validity are ensured.

The research model created was analyzed using SmartPLS program. Significance of path coefficients and t values were created with bootstrapping method. According to the model, proactive personality affects career satisfaction positively ($\beta=0,23$, $p<0,05$). H1 hypothesis about this impact is accepted. Similarly, pro-

active personality also affects innovative work behavior positively ($\beta=0,58$, $p<0,05$). H2 hypothesis is also accepted.

As suggested, while internal locus of control affects career satisfaction positively ($\beta=0,38$, $p<0,05$), external locus of control affects career satisfaction negatively ($\beta=-0,21$, $p<0,05$). H3a and H3b are accepted. When the locus of control – innovative work behavior relationships are examined; contrary to expectations, no significant impact of internal locus of control on innovative work behavior was seen ($\beta=0,07$, $p>0,05$). H4a is rejected. External locus of control has negative impact on innovative work behavior ($\beta=-0,21$, $p<0,05$) and H4b about this impact is accepted.

According to the results of this study, it is possible to make the following recommendations to hotels:

- Employing individuals with proactive personality in tasks which require creativity and innovative behavior will contribute in developing innovative methods and techniques, quicker and more creative solutions and therefore creating customer satisfaction while fulfilling these tasks.

- High career satisfaction of individuals with proactive personality and internal locus of control may be guiding in career planning works for both employees and managers. It may coach and train individuals for assuming the responsibility of their own lives and being more proactive.

- While being proactive and having internal locus of control may seem like individual characteristics, they may have organizational infrastructure. Creating an organizational culture which supports especially individuals with these characteristics is important for increasing individual and organizational performance.

This study has some limitations. First, this study is carried out in a small sample group. Studies in different sample groups are required for generalizing the study. This study focuses on direct relationships between variables. Especially for understanding the locus of control – innovative work behavior relationship, it is required to include indirect and intermediary factors in the model. It is seen that there are not adequate studies in the literature on locus of control – career satisfaction. Focusing on this relationship in further studies may provide contribution in terms of tourism literature.