

**T.C.**  
**GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PROAKTİF KİŞİLİĞİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLA OLAN  
İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN ARACILIK ROLÜ:  
BİR HAVA YOLU ŞİRKETİ ÖRNEĞİ**

**Hacer KÖKSAL**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**GEBZE**  
**2019**

**T.C.**  
**GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PROAKTİF KİŞİLİĞİN YENİLİKÇİ**  
**DAVRANIŞLA OLAN İLİŞKİSİNDE**  
**PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN ARACILIK**  
**ROLÜ: BİR HAVA YOLU ŞİRKETİ ÖRNEĞİ**

**Hacer KÖKSAL**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Meral ELÇİ

**GEBZE**  
**2019**

GTÜ *Sosyal Bilimler* Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun *24* / *06* / *2019* tarih ve *2019* / *17* sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *17* / *07* / *2019* tarihinde tez savunma sınavı yapılan *HACER KÖKSAL*'ın tez çalışması *İşletme* Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

**JÜRİ**

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : DOÇ.DR. MERAL ELÇİ

*M. Elçi*

ÜYE

: PROF. DR. HAKAN KİTAPÇI

*H. Kitapçı*

ÜYE

: DOÇ. DR. MELİSA ERDİLEK KARABAY

*M. Erdilek Karabay*

**ONAY**

Gebze Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararı.

## ÖZET

Hava yolu şirketleri müşterilerine sundukları hizmetleri iyileştirmek istiyorlarsa, kabin amirlerinin ve memurlarının fikir ve önerilerini dikkate almalıdırlar. Bu nedenden dolayı kabin amirleri ve memurlarının yenilikçi davranışlarını artıran ilgili psikolojik yapıları ortaya çıkarmak çok önemli görülmektedir. Bu araştırmada psikolojik sahiplenme, proaktif kişilik ve yenilikçi davranış yapıları dikkate alınarak aralarındaki ilişkiler üzerine çalışılmıştır. Bu ilişkiler oldukça önemlidir çünkü bunlara bağlı olarak hava yolu şirketleri rakiplerinden bir adım önde olma şansı elde edeceklerdir.

Bu çalışmanın amacı; hava yolu çalışanlarının proaktif kişiliklerinin yenilikçi davranışlar ile olan ilişkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı etkisini görmektir. Bu amaç doğrultusunda hazırladığımız anketi 334 havayolu çalışanı doldurmuş ve anketler IBM SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Anket verileri ekip odasında ve uçuş esnasında bulunan kabin amiri ve memurlarından yüz yüze görüşülerek elde edilmiştir. Konusu geçen yapılar arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılarak bu tez çalışmasında belirlenen hipotezler araştırılmıştır ve araştırma sonuçları göstermiştir ki psikolojik sahiplenme, proaktif kişilik ve yenilikçi davranış arasında kısmi aracılık rolündedir. Ayrıca psikolojik sahiplenmenin, yenilikçi davranışa pozitif etkisi dikkatlerden kaçmamıştır.

Özetle hava yolu yöneticileri rekabet avantajı oluşturabilmek için kendi kabin amiri ve memurlarının psikolojik sahiplenmelerini artırmalı ve proaktif kişiliğe sahip olan kişileri işe almayı tercih etmelidir. Bunu yapabilmek için de çalışanların şirketi psikolojik olarak sahiplenmesini sağlayacak ortamı oluşturmalı, özellikle uçuş müddetince müşteri ile ilgili süreçlerin iyileştirilmesi için bu tip faaliyetleri acilen gerçekleştirmelidir. Kabin amiri ve memurlarının yenilikçi davranışlar göstermesi bu tip faaliyetlerin gerçekleşmesine bağlıdır.

**Anahtar Kelimeler: Proaktif Kişilik, Psikolojik Sahiplenme, Yenilikçi Davranış, Hava yolu**

## SUMMARY

Airline companies have problems in ensuring their cabin attendants and pursers to tell new ideas and suggestions so as to improve their services to airline customers. Therefore, it is very important to reveal the related psychological constructs that influence Innovative Behaviours among cabin attendants and pursers. Such as the effectiveness of the Psychological Ownership on the relationship between Proactive Personality and Innovative Behaviours is important because depending on them the airline is going to be one step ahead among other airline companies.

Researchers have used a valid cross-sectional survey and analyzed 334 cases via IBM SPSS, which were collected face to face in crew lounge. The aim of this study is to investigate the mediator role of Psychological Ownership on the relationship between Proactive Personality and Innovative Behaviours and the results specify that Psychological Ownership is a partial mediator on the relationship between Proactive Personality and Innovative Behaviours. In addition, Psychological Ownership also has a positive significant effect on Innovative Behaviours.

Last words; Airline managers should increase Psychological Ownership of cabin attendants and pursers so as to increase competitive advantages which are related to Innovative Behaviours. Additionally, Proactive Personality has a significant role to increase Innovative Behaviours of cabin attendants and pursers. The managers should hire those cabin attendants and pursers to improve their processes who have Proactive Personality in common.

**Keywords: Proactive Personality, Psychological Ownership, Innovative Behaviours, Airlines**

# TEŐEKKÖR

Yüksek lisans tezım süresince verdiği destek ve gösterdiği anlayıő için sayın hocam Doç. Dr. Meral Elçi'ye ve bu sürecin en başından en sonuna kadar her soruma içtenlikle cevap veren, beni yönlendiren ve bilgilendiren ayrıca hayalime ulaşmamdaki her adımda bana destek olan Ahmet Cengiz Uçar'a yürekten teşekkür ederim.

Bu yüksek lisans tezini, tanıştığım günden beri hayatımı zenginleştiren, güzelleştiren  
Ahmet Cengiz Uçar'a ithaf ediyorum.



# İÇİNDEKİLER DİZİNİ

	<u>SAYFA</u>
ÖZET	iv
SUMMARY	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>1</b>
<b>2. PROAKTİF KİŞİLİK</b>	<b>3</b>
2.1. Kişilik Kavramı	3
2.2. Proaktif Kişilik	3
2.3. Proaktif Kişilik ve Reaktif Kişilik Arasındaki Farklılıklar	6
<b>3. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ</b>	<b>8</b>
3.1. Yenilik Kavramı	8
3.2. Yenilikçilik Kavramı ve Önemi	8
3.3. Yenilikçi Davranış	10
<b>4. PSİKOLOJİK SAHİPLENME</b>	<b>13</b>
4.1. Psikolojik Sahiplenmenin Kavramsal Çerçevesi	13
4.2. Psikolojik Sahiplenme	14
<b>5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER</b>	<b>18</b>
5.1. Proaktif Kişilik ve Yenilikçi Davranış İlişkisi	18
5.2. Proaktif Kişilik ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisi	19
5.3. Psikolojik Sahiplenme ile Yenilikçi Davranış İlişkisi	20

<b>6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI</b>	<b>22</b>
6.1. Yöntem	22
6.1.1. Araştırmanın Amacı	22
6.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Hipotezler	23
6.1.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Anketlerin Hazırlanması	24
6.1.3.1. Proaktif Kişilik Ölçeği	24
6.1.3.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği	24
6.1.3.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği	24
6.1.4. Ön Test ve Son Anket Formunun Oluşturulması	25
<b>7. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR</b>	<b>26</b>
7.1. Örnekleme Ait Demografik Veriler	26
7.2. Açıklayıcı Faktör Analizi (EFA)	27
7.3. Değişkenlere Ait Açıklayıcı İstatistikler, Güvenilirlik Analizleri ve Değişkenler arası Korelasyonlar	29
7.4. Demografik Grupların Ortalamalarının Farklı ve Anlamlı Olmasının İncelenmesi	31
7.4.1. Cinsiyetler için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi	32
7.4.2. Medeni Durum için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi	32
7.4.3. Görev Türü için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi	33
7.4.4. Eğitim Durumu için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi	34
7.4.5. Yaş için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi	34
7.5. Regresyon Analizi ve Hipotez Testleri	35
7.5.1. Psikolojik Sahiplenmenin Proaktif Kişilik ve Yenilikçi Davranış İlişkisinde Aracı Etkisi	37
<b>8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME</b>	<b>38</b>
8.1. Bulguların Özeti	38
8.2. Öneriler	39
8.3. Araştırma Kısıtları	40



# KISALTMALAR DİZİNİ

<b><u>Kısaltmalar</u></b>	<b><u>Açıklamalar</u></b>
PRK	: Proaktif Kişilik
PSS	: Psikolojik Sahiplenme
YD	: Yenilikçi Davranış
VIF	: Varyans Artış Faktörü (Variation Inflation Factor)
D-W	: Durbin-Watson Testi (Durbin-Watson Autocorrelation Test)



# ŞEKİLLER DİZİNİ

<b><u>Sekil No</u></b>	<b><u>Sayfa</u></b>
6.1: Araştırmanın Modeli	23
7.1: Yenilikçi Davranış için QQ Normal Plot	30
7.2: Psikolojik Sahiplenme için QQ Normal Plot	30
7.3: Proaktif Kişilik için QQ Normal Plot	31



# TABLolar DİZİNİ

<b><u>Tablo</u></b>	<b><u>Sayfa</u></b>
2.1: Reaktif Dil ve Proaktif Dil	7
7.1: Ankete Katılan Kişilerin Demografik Verileri	26
7.2: Açıklayıcı Faktör Analizi	28
7.3: Açıklayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi	29
7.4: Cinsiyetler İçin Bağımsız Örneklem t-Testi	32
7.5: Medeni Durum İçin Bağımsız Örneklem t-Testi	33
7.6: Görev Türü İçin Bağımsız Örneklem t-Testi	33
7.7: Eğitim Durumu İçin Varyansların Homojenliği Testi	34
7.8: Eğitim Durumu İçin ANOVA Testi	34
7.9: Yaş İçin Varyansların Homojenliği Testi	35
7.10: Yaş İçin ANOVA Testi	35
7.11: Proaktif Kişilik ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisi	35
7.12: Proaktif Kişilik ve Psikolojik Sahiplenmenin Yenilikçi Davranış ile İlişkisi	36
7.13: Psikolojik Sahiplenme için Aracılık Testi	37

# 1. GİRİŞ

Günümüz rekabetçi iş ortamında işletmeler, sürekli değişen, yenilenen ve kendini geliştiren rakipleriyle baş edebilmek için çalışanlarının yenilikçi davranışlarını desteklemek ve geliştirmek zorundadır. Bunun en iyi yolu da çalışanların yenilikçilik yeteneklerini ve yaratıcılığını artırmak ve bu tip davranışlar ortaya koyabilmelerine destek olabilmektir (Derin, 2018).

Scott ve Bruce'a göre (1994:580-607) yenilikçi davranış, çalışma ortamıyla alakalı bir sorun ortaya çıkmadan önce o sorunu görebilmek ve akabinde sonuç odaklı davranarak ortaya koyduğu çözümü kişinin uygulayabilmesidir. Yeni fikirleri geliştirmek ve hayata geçirmek anlamına gelen yenilikçi davranış, sürekli değişen bir çalışma ortamında işletmelerin öne çıkmasını sağlayan temel yeteneklerden biridir (Kanter, 1983). Bu imkânı veren işletmelerle çalışanın görevine olan ilgisi birleşince, başta kişiye özgü yaratıcılık olmak üzere yenilikçi davranışlar pozitif olarak artmaktadır (Amabile, 1996; Woodman, Sawyer ve Griffin, 1993:293–321).

Toplumları ve vakaları yönlendirenler bireylerdir ve onları diğer şahıslardan ayıran şey de herkesten farklı olan kişilikleridir (Kara, Vergili ve Erdem, 2016). Kişilik ise bir kişinin algısını, düşünce yapısını, tavırlarını ve davranışlarını oluşturan faktörlerin her insan tarafından yorumlanmış özel yansımasıdır. Sürekli olarak ortamdaki ve kendi içinden gelen tetiklemelerden etkilenen kişilik, insanın maddi-manevi yapısını, genetiğinden gelenleri ve hayatında sürekli olarak edindiği tecrübeleri, alışkanlıkları ve hissettiği duyguları, güdülerini ve diğer tüm davranışları da kapsar (Tınar, 1999). Kişilik kavramı üzerine yapılan birçok araştırma neticesinde kişisel gelişim literatürünün de gelişmesiyle birlikte proaktif kişilik, yaratıcılık, yenilikçilik gibi kavramlar ortaya çıkmaya başlamıştır.

Bazı kişiler kendi buldukları ortamı beğenmezler ve bu beğenmedikleri ortamı iyileştirmek ve değiştirmek için aktif olur ve inisiyatif alırlar, işte bu insanlar proaktif kişilik sahibidirler (Crant, 2000:436). Proaktif kişiler durumu kabullenmeyen, fırsatları gören, inisiyatif alan, harekete geçen ve istedikleri ortam oluşana kadar durmayan kişilerdir (Robbins ve Judge, 2011:144). Bu kişiler engellerle karşılaşsalar bile istedikleri şartlar vuku bulana kadar durmazlar. Bu sebepten örgütlerde başı çekerler veya değişim katalizörü olurlar (Özkalp, 2003). Daha iyiyi hedefleyen faaliyetler başarı getireceğinden, işletme performansı da beraberinde iyileşecektir.

İşletmelerde diğer kaynaklar sınırlı çıktılara sahipken, insan sermayesinin limitsiz bir potansiyeli olması bunun önemini açıkça göstermektedir. Örgütler için en önemli unsurlardan biri olan insan sermayesini anlamak, davranışlarını kestirmek, yenilikçiliklerini ve yaratıcılıklarını su üstüne çıkarmak ve bunları yönetmek (Derin, 2018), ayrıca hem proaktif kişiliğe hem de yenilikçi davranışa sahip çalışanları ayırt etmek, gerektiğinde bu çalışanları ödülle motive edip kuruma olan psikolojik sahiplenmelerini kuvvetlendirmek yöneticilerin başlıca görevi olmalıdır, çünkü örgütün istikbali bu davranışların artmasına bağlıdır (Ceylan ve Özbal, 2011).

Son olarak bu çalışmanın amacı; hava yolu çalışanlarının proaktif kişiliklerinin yenilikçi davranışlar ile olan ilişkisinde psikolojik sahiplenmelerinin aracılık etkisini incelemek ve buna göre geliştirilen hipotezleri desteklemektir. Bu düşünceler ışığında araştırmanın ilk bölümünde proaktif kişilik, yenilikçi davranış ve örgüt temelli psikolojik sahiplenme ile ilgili bulgu ve çalışmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise araştırmanın metodolojisi üzerine çaba harcanmıştır. En son bölümde ise araştırma bulguları, öneriler ve kısıtlar yer almaktadır.

## 2. PROAKTİF KİŞİLİK

Bu bölümde kişilik kavramı, proaktif kişilik ve proaktif kişilikle reaktif kişilik arasındaki farklılıklar anlatılacaktır.

### 2.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı, insan yaşantısında büyük önem arz etmesine rağmen bilimsel olarak incelenmeye başlaması 20. yüzyılda psikolojinin bilimsel disiplin olarak kabul edilmesiyle başlamıştır (Mc Adams, 1997, aktaran Yelboğa, 2006).

Kişilik, kişinin davranışlarını kalıcı ve ayırt edici bir biçimde etkileyen psikolojik özelliklerden oluşur ve kişinin etkileştiği çevresiyle ve kendisiyle ilişkisinde kendine özgü devamlılık ve bütünlük gösteren tutarlı davranışlar bütünüdür (Şahin ve Aksu, 2015:136).

Kişilik, kişiyi diğer bireylerden ayıran yeteneklerin, ilgilerin, konuşma tarzının, tutumların ve duruma uyum sağlama şeklini içeren özelliklerin bütünüdür. Aynı zamanda kişilik kişinin ömrü süresince göstermiş olduğu davranışların kaynağıdır (Güney, 2006:15, aktaran Yolcu ve Çakmak, 2017a).

Kişilik, bir bireyi tanımak için önemli bir işarettir ve kişinin diğer insanlar tarafından nasıl anlaşılacağını ve ne tür davranışlar göstereceğini belirler (Hogan, 1991:873-919; Colquitt ve diğ., 2011:294). Kişilik bireye özgü özelliklerin (treylterinin) toplamıdır ve bu özellikler (treylter) insanların ortam içinde tutarlı olarak ve sürekli göstermiş oldukları tepkilerdir. Genelde kişilikten bahsederken bu treylteri anlatırız (Hogan, 1991:873-919). Bu treylter kişiye münhasır ve zor değişen özelliklerdir. Sizin tanıdığımız biri tembel, soğukkanlı, asosyal ve sevimsiz olmak gibi bazı özellikler taşıyorsa bu özelliklerinin şimdi olduğu gibi gelecekte de değişmeyeceğini tahmin ederiz. İşte bu kolay değişmeyen özellikler kişiliği ortaya koyar (Carver ve Scheier, 1992, aktaran Özkalp, 2003).

Kişilik konusu literatürde birçok açıdan ele alınmış ve birçok kişilik envanterleri ortaya konulmuştur (Gültaş ve Tüzüner, 2017:50). Kişilik sınıflandırmalarından biri de Bateman ve Crant (1993) tarafından ortaya konan proaktif kişiliktir. Proaktif kişilik herkeste olmayan, proaktiviteye yönelik bir meyil, bir kişilik özelliğidir (Bolinove ve

diğ., 2010:327). Kişinin herhangi bir zorlama olmadan durumu iyileştirmek amacıyla faaliyete geçmesidir (Yolcu ve Çakmak, 2017).

## **2.2. Proaktif Kişilik**

Proaktif kavramının sözlük anlamı, “kişilik veya davranış temelinde bir durumun vuku bulmasından sonra tepki vermek yerine, öncesinde kontrol etmek veya oluşturmaktır” (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017).

Proaktivite kavramı ilk kez 1940-1945 yılları arasında hayatın zorluklarını üstlenen kişiler için kullanılmıştır. Proaktivite üzerine çalışmalar yapan Bateman ve Crant (1993) proaktiviteyi davranış temelinde yaşadıkları ortamı değiştirmek için bir girişimde bulunma olarak, kişilik temelinde ise bu şekilde güdülenen ruh olarak tanımlamışlardır (Kara, Vergili ve Erdem, 2016).

Proaktif kişilik, şahısların buldukları ortamı ve olayları değiştirebilecekleri ve bunlardan etkilenebileceklerini kabul eden bir çerçeve dikkate alınarak ortaya konmuştur (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif insanlar önlerine çıkan fırsatları kullanırlar ve gerekli inisiyatifi ele alarak sonuç elde edinceye kadar çalışmaya hırsla devam ederler. (Seibert ve diğ., 2001:846).

Araştırmacılar, proaktif kişiliğin statükocu davranışlara göre zıt istikamette bulunan değişim amaçlı diğer davranışların öncüsü olduğunu belirtmektedirler. Proaktif kişilikleri baskın olan şahıslar geleceği değiştiren faaliyetleri üstlenme konusunda da yeteneklidir (Thomas ve diğ., 2010). Bir başka deyişle proaktiflik sorumluluk olarak halihazırdaki durumu iyileştirmek, kendi şartlarını oluşturmak, pasif kalmak yerine aktif olmak demektir (Crant, 2000:436). Covey (2004) ise proaktiviteyi, sadece davranış temelinde görmeyip kişilerin tüm hayatı boyunca bunları yapması noktasında görüş bildirmiştir. Ömrü boyunca kendi kararlarını vermesi, belirlediği amaçlara ulaşmak için gerekli davranışları göstermesi ve sorumluluk almasıdır.

Kişilik özelliklerinden biri olan ve insanda nadiren görülen proaktiflik, emir beklemeden, çevre şartlarını önemsemeyen gerekli görülen değişimi başlatabilme ve uygulayıcı rolünü yüklenme yetisidir (Seibert ve diğ., 2001:850). Aktif bir yapıda olan bu kişiler çalışma koşullarından ve ortama bağlı olmadan serbest bir iradeye sahip olup kişisel veya örgütsel hedeflere ulaşmak için azimle çalışarak başta sorunların

giderilmesinde ve fırsatların değerlendirilmesinde liderlik pozisyonunda olurlar, sorumluluk alırlar (Gupta ve Bhawe, 2007:3). Proaktif kişiler, başarı güdümlü olup göz diktikleri hedeflere erişmek için kendi vizyonları doğrultusunda çaba göstererek kendi yaşamlarını değerli hale getirmek için çalışırlar. Çoğu zaman dışadönük, farkındalıkları yüksek ve yukarıda bahsedildiği üzere liderlik ruhuna sahiptirler. Çevresindeki şartları olduğu gibi kabul etmeyen bu kişiler, problemleri ortadan kaldırmak ve şartları kontrol etmek için çaba gösterirler, aktiftirler. Bu kişiler için davranışlar şartlardan meydana gelmez, hayatlarındaki tüm faaliyetlerin sorumluluklarını üstlerine aldıklarından kararların davranışları oluşturduğunu düşünürler (Çelik ve Topçuoğlu, 2017:125).

Proaktif kişiler, buldukları ortamda daha güçlü birisi olmasına rağmen bundan etkilenmeden ulaşmak istedikleri ne ise bunun için bilinç düzeylerini, hislerini ve duygularını yönlendirebilirler. Koşullar ne olursa olsun beklemeden faaliyete geçerler, tecrübe ederler ve belki bir sonraki davranışlarına bu tecrübelerinden yola çıkarak kararlar verirler. Başarılı olmak için doğru taktir ve stratejiyi kullanırlar ve kişilerle ilişkilerini güçlendirirler, sahip oldukları sosyal çevreyi kullanırlar (Ferris ve diğ., 2007:298, aktaran Akçakanat ve Uzunbacak, 2017).

Bu kişilikler duruma tepki vermeyen diğer kişilere göre fırsatları görme, harekete geçme, sorumluluk alma ve değişim olana kadar çabalama konusunda isteklidirler (Newman ve diğ., 2017). Yapılan araştırmalar proaktif kişiliğin kariyer başarısı (Seibert ve diğ., 1999), performans (Crant, 1995; Thompson, 2005), yenilikçilik ve yaratıcılık (Ferrari ve Parker, 2006) ve girişimcilik (Becherer ve Maurer, 1999) gibi kişisel ve örgütsel sonuçlar ile ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Proaktif kişilik özelliği, insanların çevrelerini değiştirmek için faaliyete geçme isteklerini ifade etmektedir (Crant, 1995). Proaktivite, temel olarak “mutlu olma” gibi duygusal özelliklerden veya “kontrol odağı” gibi bilişsel özelliklerden farklıdır. Proaktiflik, bireyin çevresi üzerinde doğrudan etkisi olan aksiyonları başlatma ve sürdürme eğilimidir (Bateman ve Crant, 1993:104).

Proaktif davranışın en önemli öncüllerinden birisi olan proaktif kişilik, proaktif davranışa yönelik bir kişisel eğilimdir (Crant, 1995; Crant, 2000). Proaktif davranış ise çalışanlarda ekstra görev davranışı olarak kendini göstermektedir (Crant, 2000:



451). Proaktif davranışa sahip olan bireyler ise hiç kimse bir şey demeden aksiyon alıp, uzun vadede çevresini etkileme arzusundadırlar (Frese ve Fay, 2001; Parker ve Collins, 2010; Seibert, Kramer ve Crant, 2001).

Proaktif kişilik özelliğine sahip kişiler daha fazla özgürleşme isteğiyle yanıp tutuşurlar (Siebert ve diğ., 1999). Proaktif kişilerin aktif olma ve çekinmeden aksiyon alma, isteklerini gerçekleştirene kadar azimle çalışma huyları baskındır (Gupta ve Bhawe, 2007:3). Ayrıca proaktif kişilerin engelleri bertaraf etmeleri ve çevrelerinde etkili olabilmek için kişisel sorumluluklar almaları da görülen bir durumdur (Crant, 2000).

Becherer ve Maurer'e göre (1999) proaktif bireyler pazar fırsatlarını gören ve inceleyen, risk alan, girişken bireylerdir ve böyle örgütler kurmada daha fazla başarılı olmaktadır.

### **2.3. Proaktif Kişilik ve Reaktif Kişilik Arasındaki Farklılıklar**

Örgütlerde meydana gelen değişimlere karşın çalışanların aynı şekilde reaksiyon göstermesi beklenemez, çünkü değişime taraftar veya karşı olabilecek tüm yaklaşımların temelinde kişilik özelliklerinin bulunduğu kabul edilebilir. Bu sebepten ötürü değişim karşısındaki reaksiyonların bireylerde farklılık göstermesi beklenilmesi gereken bir durumdur (Kara ve diğ., 2013).

Reaktif bireyler, hayatını koşullara ya da koşullanmalara bağlı olarak yaşar, davranışlarındaki kontrolü bu faktörlere teslim etmeyi seçmiştir. Bu bireyler sıklıkla fiziksel çevrelerinin etkisinde kalırlar ve çevre koşulları sorunsuzsa onlar da kendilerini iyi hissederler. Çevresel şartlarda bir sıkıntı varsa bu durum davranışlarını ve işlerini etkiler (Covey, 2004).

Proaktif bireyler ise fırsatları belirler ve bu fırsatları değerlendirebilmek için girişimde bulunurlar. Bu uğurda inisiyatif kullanmaktan ve sorumluluk almaktan kaçınmazlar. Harekete geçmek ve istenilen sonucu alana kadar ısrarcı olmak, onların en temel özelliklerindedir. Proaktif bireyler inisiyatif almaktan çekinmemeleri sayesinde sürecin hemen başında bu sürece dahil olmakta böylece olumlu katkılarını sunma fırsatı yakalamaktadırlar (Binnewies vd., 2007).

Bunun aksine proaktif olmayan reaktif bireyler ise bir şeyleri değiştirmek gibi bir çaba içerisine girmezler. Fırsatları belirleyip tanımlamak bile onlar için çok zordur.

Reaktif bireylerin etrafında olup bitenlere karşı genellikle pasif bir tutum sergiledikleri görülmektedir (Crant, 2000).

Benzer olaylar karşısında proaktif bireyler ile reaktif bireylerin kullandıkları dilde bile farklılıklar olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumu en fazla konuşulan dilde görmek olasıdır, çünkü kullanılan dil kişinin ne ölçüde proaktif bir yapıya sahip olduğunun göstergesidir. Örnek bir tablo hemen altta görülebilir (Covey, 2004).

Tablo 2.1 – Reaktif Dil ve Proaktif Dil

<b>Reaktif dil</b>	<b>Proaktif dil</b>
Yapılacak hiçbir şey kalmadı.	Elimizdeki verilere bir göz atalım.
Beni böyle kabul edin.	Farklı bir yaklaşım seçebilirim.
Beni öyle sinirlendiriyor ki!	Duygularımı kontrol edebilirim
Bunu asla kabul etmezler.	Etkili bir sunum hazırlayabilirim.
Bunu yapmak zorundayım.	Bunu yapmayı tercih ediyorum.
Yapmalıyım.	Yapıyorum.
Keşke!	Yapacağım.

Kullanılan reaktif dillere dikkat edildiğinde sorumluluğun diğer bireylere ya da koşullara atılarak bireyleri sorumluluktan tamamıyla kurtardığı anlaşılmaktadır (Covey, 2004).

## 3. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ

Bu bölümde yenilik kavramı, yenilikçilik kavramı ve önemi ayrıca yenilikçi davranış anlatılacaktır.

### 3.1. Yenilik Kavramı

İnovasyon kavramı “yeni bir şey yapmak” anlamına gelen Latince *innovare* cümlesinden türemiştir (Ahmad, 2009). Gareth (1995) ise inovasyonu “gerek hizmet gerekse endüstri işletmelerinde yeni ürün geliştirme veya üretim ve işletme sistemlerinde yeni girişimler yapma” şeklinde tanımlamıştır.

Yenilik, daha önce bilinmeyen ve yeni olarak algılanan veya örgütün yapısında olmayan her şeyi içerebilir (De Jong ve Den Hartog, 2007:15-16). King ve Anderson (2002:2-3) ise yeniyi, yeni olmasa da asıl olarak bulunduğu ortama veya çevreye yeni hissettiren şey olarak tanımlamışlar ve yeniliği de bir fikre bağlı, bir yarar sağlamayı hedefleyen, rastgele değil farkındalık düzeyi yüksek olarak çalışılan ve sıradanlık içermeyen ve toplumu değiştiren veya değişimi başlatan süreçler olarak tanımlamışlardır.

Yenilik ayrıca yeni fikir veya davranışların örgüt tarafından kabullenilmesidir (Daft, 1978) ve ayrıca örgütte değişimi başlatarak işletmenin rekabette geri kalmasını koruyan bir araç olarak da görülebilir. Bu değişimler ürün ve hizmetlerde, yeni proses ve proses teknolojilerinde, yeni örgüt yapılarında, yeni yönetim sistemlerinde ve işletme çalışanlarının sunduğu önerilerde ve programlarda ortaya çıkabilir (Damanpour, 1996).

Yenilik yaratıcı fikirlerle başlar. Yenilik aynı zamanda paylaşılan bir hedefe, düşünce ve bilgi farklılığına, ciddi bir uğraşa ve pratik hareket eden örgütlere veya takımlara ihtiyaç duyar (West ve Sacramento, 2012).

### 3.2. Yenilikçilik Kavramı ve Önemi

Dünya ölçeğinde rekabet eden, farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler için müşterilerinin ihtiyaçlarını en ucuza, en kısa sürede ve en kaliteli bir şekilde karşılayabilmek hayati önem arz etmektedir (Albeni ve Doğan, 2015). Söz konusu

işletmelerin en önemli özelliklerinden birisi de rakiplerine göre daha yenilikçi davranabilmeleridir (Cook, 1998).

Yenilikçilik örgütlerin yeni işler yapması veya elde olan bilginin farklı ve yeni kullanımlarının devreye alınması olarak da görülebilir. Çoğunlukla yenilikçilik yeni ürün ve hizmetlerin ortaya konması olarak düşünülse de bu sadece ürün ve hizmetlerle sınırlı değildir. Yenilikçilik yeni iş yapış şekillerini, yeni sistemleri de kapsar (Jamrog ve diğ., 2006:10, aktaran Turgut ve Beğenirbaş, 2013).

Literatürde yenilikçilik kavramı, Thusman ve Nadler (1986), Damanpour ve Evan (1984) tarafından kavramın farklı özellikleri ön plana çıkarılarak değişik şekillerde tanımlanmış olsa da yapılan tanımlamaların en kapsamlısı Schumpeter'e aittir. Schumpeter'e (1934) göre yenilikçilik, yeni ürün veya hizmetlerin, yeni üretim metotlarının, yeni örgütsel şekillerin, yeni pazarların ve yeni tedarik kaynaklarının bulunması veya geliştirilmesidir (Wang ve Ahmed, 2004). İşletmelerin yenilikçi olabilmeleri, çalışanlarının yenilikçi davranışlar sergileyebilmelerine bağlıdır (Sanders ve diğ., 2010; aktaran Çelik, 2012).

Yenilikçilik, yeni fikir ve davranışların kabul görmesi, devamlılığının olması ve yürürlüğe konma çabasıdır (Morris ve Kuratko, 2002). Asıl olan bu yeniliğin katma değerinin olması, örgütün veya işletmenin performansının bu yüzden yükselmesi ve yeniliğin fayda sağlamasıdır (Perdomo-Ortiz ve diğ., 2006). Buna göre yenilik yapmak, bir işletmenin rakipleri karşısında tutunabilmesi için hayati önem taşıyan bir yetkinliktir (Koçel, 2001).

İşletmelerin yenilikçilik yeteneklerini artıran birçok yol vardır. Bunların başında, çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik yeteneklerini artırmak, çalışanların yenilikçi davranışları gösterebilmelerini sağlayacak ortamı oluşturmaktır. İnsan ve insan davranışları yenilikçiliğin temel yakıtıdır bu yüzden çalışanları buna yönlendirmek ve bu şekilde motive etmek işletme için önemli bir durumdur. Yenilikçilik, işletmelerin rekabetçi olmalarını sağlar, belirsizliklerden göreceği zararı minimuma indirir ve hedeflerine ulaşabilmelerinde, verimli olabilmelerinde baş rolü oynar (Taştan ve Davoudi, 2015).

Değişen şartlara uyum sağlayan işletmeler, yenilikçi yaklaşımlar sergileyebilenlerdir (Turgut ve Beğenirbaş, 2014). Küresel rekabetin en önemli itici

güçlerinden birisinin yenilikçilik olduğu günümüzde aşikâr olduğundan, rekabet avantajı sağlayabilmenin temel taşlarından birisi yenilikçiliktir diyebiliriz (Öğüt ve diğ., 2014), çünkü sert rekabetin hâkim olduğu, öngörülemeyen ve kompleks pazar şartları ile karakterize edilen bir pazar ortamında sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmenin yollarından biri de yenilik yapmaktan geçer (Lynch, 2000:498). Keza yeniliğe bir süreç olarak bakıldığında yenilik sürecinin ilk aşamasının, fırsatı tanımlama olduğu görülmektedir. Sürecin daha sonraki aşamalarında ise müşteri ihtiyacını karşılayacak bir yenilik oluşturulur ve bu yenilik müşteri kullanımına sunulur. En sonunda müşteri için değer, kurum içinse rekabet avantajı ortamı oluşmuş olur (Zahra ve Pearce, 1994:35-36). Bu sebepten sadece yenilik yapan kurumlar, pazar değişimine uyum sağlayarak, müşteri sadakatini sağlayabilen güçlü bir pazar geliştirmiş olurlar. Yenilik çalışmaları sonucunda ortaya çıkan değer, süreç, sistem veya teknolojiler aracılığı ile oluşturulan sürdürülebilir yenilik, örgütleri rakiplerinden açık ara öne taşıyabilir (Zahra ve Covin, 1995; Koh, 1996).

Yenilikçilik, süreç olarak kabul edildiğinde somut olarak direkt görülemez de hissedilebilir. Yenilikçiliği süreç olarak desteklemek yerine buna direnç gösteren işletmeler kısa vade ve uzun vadede zarar etmeye mahkûmdurlar. İşletmeler zamanında çok güçlü olsalar bile bir süre sonra yenilikçiliği temel alan diğer işletmeler karşısında kaybedeceklerdir.

Değişim fırsatların yanında doğası gereği riskler de barındırır. Mühim olan fırsatları fark edebilmek ve hemen harekete geçmektir. Aynı zamanda riskleri minimize etmek de bir o kadar önem arz eder. Ancak işletmelerin sadece risklere ve fırsatlara odaklanması yeterli değildir. Bunun yanında yenilik yapacak olan çalışanlar için işletmeler uygun ortamı da sağlamalıdır (Ahmed ve Abdalla, 1999:374). Yenilikçi işletmeler üzerine yapılan araştırmalar bu işletmelerin başarısızlığı da bir ders olarak dikkate aldıklarını ve yenilikçi fikirleri artırmak için bazı işletme kurallarının çiğnenmesini görmezden geldiklerini göstermiştir (Varol, 1993:198).

### **3.3. Yenilikçi Davranış**

“Yenilikçi davranış, görev performansına, gruba veya örgüte yararlı olması için, grup içinde veya örgütte yeni fikirlerin istekli olarak üretilmesi, tanıtılması ve uygulanmasıdır” (Janssen, 2000:288). Yenilikçi davranış, bir çalışanın bilinçli bir şekilde ürün veya hizmetlere, üretim metotlarına, örgütlenme şekillerine, pazarlama

ve tedarik kaynaklarına ait yeni fikirleri örgüte uygulaması (West ve Farr, 1989) ve başkaları tarafından üretilen yeni fikirleri benimsemesi (Woodman ve diğ., 1993) olarak tanımlanmaktadır.

Scott ve Bruce'a göre (1994:582), yenilikçi davranış, adım adım takip eden birçok davranışı içerir. Kişiler bu davranışları veya bileşimini beklenmedik zamanlarda gösterebilir. "Yenilikçi davranış süreci; fikir üretme, fikir tanıtımı ve fikir uygulamasından oluşan üç farklı davranış grubu olarak değerlendirilmiştir" (Janssen, 2000). Bu davranış silsilesinin ilk basamağında değerli fikirlerin ortaya konulması (Amabile ve diğ., 1996:1155) durur. Bu adımda sorun ortaya konur ve bu sorunun çözümü için yeni yollar ve yöntemler düşünülür ve araştırılır (Janssen, 2000). İkinci basamak ise fikirlerin anlatılması ve çevredeki kişilerin bu fikri benimsemesi ve destek olması için çaba harcanmasıdır. Son olarak üçüncü basamak ilk basamakta ortaya konan fikrin gerçekleştirilmesidir. Bu son basamakta, kişi bir iş modeli ve bir plan oluşturarak fikri gerçekleştirir ve katma değerini ortaya koyar (Janssen, 2000; Scott ve Bruce, 1994).

Çalışanlarından yenilikçi davranışlar bekleyen işletmeler, onları yenilikçi davranmaya sevk edecek yol ve yöntemleri bulma ve uygulama gayreti içerisinde oldukları (Sanders ve diğ., 2010). Bu konuda bireyci yaklaşım, yapısalci yaklaşım ve interaktif süreç yaklaşımı olmak üzere üç teorik yaklaşım bulunmaktadır (Slappendel, 1996). Bireyci bakış açısı; kişilerin yenilikçi davranışlarını yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, kişilik ve bilişsel stil gibi bireysel özellikler ile açıklamaya çalışmaktadır (Scott ve Bruce, 1994). Yapısalci yaklaşıma göre ise kişiler, örgüt stratejisi ve yapısı, sağladığı kaynaklar, yönetici tutumları ve ödüllendirme politikaları gibi örgütsel uygulamaların çalışanların yenilikçi davranışlarında etkili olduğunu ileri sürmektedir (Damanpour, 1991). Bu iki yaklaşımla yenilikçi davranışların sebepleri, kısmen kişisel özelliklerle kısmen de örgütsel özelliklerle açıklanmaktadır. Fakat davranışın gerekçeleri hakkında bütüncül bir açıklama yapılamamaktadır (Anthony, 1984). Üçüncü yaklaşım olan interaktif süreç yaklaşımı ise, kişisel değerlendirmeler ile örgütsel özellikler arasındaki etkileşimin çalışanların yenilikçi davranış sergilemelerinde etkili olabileceğini belirtmektedir (Slappendel, 1996; Van de Ven, 1986).

Amabile'a göre (1986) görev motivasyonu yüksek ve yaptıkları iş konusunda yetenekli çalışanlar, uygun iş süreçlerinin bulunduğu ortamlarda yenilikçi

davranabilmektedir. Ortaya çıkan yüksek seviyeli motivasyon, yenilikçi davranışları artırmakta (Mumford ve diğ., 2002), çalışanları extra görev davranışları sergilemeye teşvik etmektedir.

Yenilikçilik bir performans olarak görüldüğüne göre (Calantoneve diğ., 2002) örgütte ücret, ödül ve her türlü kaynağın dağıtımının adil olması, çalışanların yenilikçi davranışlarını olumlu yönde etkileyebilecektir (Ang ve diğ., 2003; Greenberg, 1987). Yöneticilerin saygılı, nazik ve dürüst davrandıkları durumda çalışanların, olumlu etkileşim adaleti içerisinde olacakları ve daha fazla yenilikçi davranışlar sergileyecekleri düşünülmektedir (Chebat ve Slusarczyk, 2005; Barclay ve diğ., 2005). Chao ve diğerleri (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları da bu düşüneyi desteklemektedir. Yenilikçi davranışlar, genellikle çalışanların extra görev davranışlarıdır (Bateman ve Organ, 1983). Çalışanlar, kendilerini huzurlu hissettikleri ve beklentileri karşılandığı sürece, yenilikçi davranışlar gibi birçok görev ötesi davranışı gönüllü olarak sergileyebilmektedirler (Bateman ve Organ, 1983).

Yenilikçi davranış için yapılan literatür çalışmalarında bu davranışa etki eden kişisel özelliklerin varlığı bilindiği gibi örgütsel özelliklerin varlığı da gözden kaçmamalıdır. Bu bağlamda yenilikçi davranışın, örgütsel adalet, iç motivasyon, dış motivasyon, liderlik, örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt kültürü gibi kavramlarla ilişkisinin de mevcut olduğu görülmüştür (Taştan ve Davoudi, 2015). Ayrıca bilgisayar ve internet kullanımının da yenilikçi davranış etkiyebileceği düşünülmektedir (Derin, 2018).

## 4. PSİKOLOJİK SAHİPLENME

Bu bölümde ilk olarak psikolojik sahiplenmenin kavramsal çerçevesi ele alınacak daha sonra da psikolojik sahiplenme üzerinde durulacaktır.

### 4.1. Psikolojik Sahiplenmenin Kavramsal Çerçevesi

Psikolojik sahiplenme kavramından ilk kez Pierce ve diğerleri (1991), çalışanların mal mülk sahipliği ile ilgili yaptıkları modellerinde bahsetmişlerdir. Bu model çalışmasına göre, Pierce ve diğerleri (2001) psikolojik sahiplenmeden bahseden bir teori ortaya koymuşlar ve bunun yasal sahiplikten farklı bir konu olduğunu ifade etmişlerdir.

Buna istinaden Pierce ve diğerleri (2003) psikolojik sahiplenmeyi kişilerin birtakım objeleri kendine aitmiş gibi hissettiği bir olay gibi tanımlarken, çalışanların örgütlerine karşı duyduğu psikolojik sahiplenmeyi de çalışanların örgütlerini kendilerine aitmiş gibi hissettiği bir durum olarak ifade etmişlerdir. Çalışanların duyumsayacağı bu sahiplik duygusu bir takıma, topluluğa, iş kurumuna, fikre, önermeye ve iş koluna olabileceği gibi işyeri demirbaşına karşı da olabilme ihtimali içermektedir (Van Dyne ve Pierce, 2004).

Kişilerin kendilerine verilen herhangi bir hedefi psikolojik sahiplenmeleri de oldukça sık karşılaşılan bir durumdur. Kişilerin herhangi bir objeyi, mülkü veya düşünceyi sahiplenme hissi bu kişinin benliğinde var olan bir olgudur (Dittmar, 1992).

Psikolojik sahiplenme, bir hedefe yönelik sahiplenme hissiyatını ve ruhsal olarak ilişkili olmayı öne çıkaran bir kavramdır (Avey ve diğ., 2009), dolayısıyla psikolojik sahiplenme literatüründe hedefin sahiplenilmesi yaygın bir kullanıma sahiptir. İnsanoğlunun somut ya da soyut hedeflere karşı sahiplik hissetmesiyle birlikte o hedefe yönelik bir yakınlık hissi duyumsadığı (Dittmar, 1992) ve ona karşı psikolojik bağlamda olumlu duygular beslediği belirtilmektedir (Van Dyne ve Pierce, 2004: 441). Ancak ifade edilen yakınlık ağırlıklı olarak benlikle ilişkili bir durumu yansıtmaktadır (Pierce ve diğ., 2001: 300).

Avey ve diğerleri (2009:174), psikolojik sahiplik olgusuna kavramsal bir düşünce alanı yaratabilmek için ilk yapılması gereken şeyin psikolojik sahiplenmenin amaç ve varsayımlarının açıklanması olduğunu altını çizmişlerdir. Pierce ve diğerleri (1991) psikolojik sahiplenmenin temel ögesinin, sahiplenme hissiyatı ve psikolojik



olarak bir objeye bağı kalma durumu olduğunu ifade etmektedir. Bununla beraber herhangi bir sahiplik olgusu birey için psikolojik bağlamda bir yere oturtulduğunda o sahiplik olgusu birey için “bana ait” kimliğine dönüşür ve birey onunla iç içe olmaya devam ettiği müddetçe o sahiplik olgusu bireyin benliğinin bir parçası haline gelir (Pierce ve diğ., 2001:299). Literatürde “Psychological ownership” olarak tanım bulan bu ifade Van Dyne ve Pierce (2004) vasıtasıyla potansiyel olarak çalışan davranış ve tutumlarının mühim bir öncülü veya aracısı olarak görülebilmektedir.

Pierce ve diğ. (2001) tarafından örgütsel zeminde ifade edilen psikolojik sahiplenme, belli başlı şartlar altında çalışanların iş yapmış oldukları örgüte ve çeşitli örgütsel etkenlere dair geliştirdikleri sahiplik hissi olarak açıklanmaktadır. Mayhew ve diğ. (2007:477) psikolojik sahiplenmeyi, mal mülk edinme hakkının resmi veya hukuki olarak geçerli olmadığındaki sahiplenme hissi olarak açıklamaktadır.

Vandewalle ve diğ. (1995:211) psikolojik sahiplenmeyi, “çalışanların legal/mali bir sahiplikleri olmamasına karşın iş ve örgütlerine yönelik sahiplenme duygusu hissetmeleri” biçiminde tarif etmektedir (Uçar, 2017).

## **4.2. Psikolojik Sahiplenme**

Psikolojik sahiplik, “sahiplenme”, örgüt içerisinde başka davranışların da kılavuzu olması sebebiyle son zamanlarda hayli ilgi çeken bir olgudur (Derin, 2018).

Psikolojik sahiplenme, bireylerin sahiplendiği maddi veya maddi olmayan nesnenin tamamının veya bir bölümünün “kendilerininmiş” gibi hissetmeleri durumu olarak tanımlanmaktadır (Pierce ve diğ., 2001; Mayhew ve diğ., 2007). Sahiplenmenin hedefi olan nesne somut veya özgün bir fikir, stratejik bir girişim veya belirli bir proje gibi soyut bir varlık olabilir (Avey ve diğ., 2012; Van Dyne ve Pierce, 2004).

Psikolojik sahiplenme, bireyin kendisini bir amacın ya da bir mülkün bir parçası gibi hissetmesi ve o amaç ya da mülkün hüviyetinin bir parçası haline dönüşmesidir. (Pierce ve diğ., 2001). Başka bir deyişle psikolojik sahiplenme, bireylerin bir objeye kuvvetli bir bağla bağlanması ve objeyi kendisine aitmiş gibi hissetmesi, objeye “benim” diyebilmesi halini yansıtmaktadır (Henssen ve diğ., 2014; Baer ve Brown, 2012; Shu ve Peck, 2011).

Bu noktada sahiplik hissedilen amaç, kimliğin bir uzantısı olarak görülür ve bireyin özü içerisinde çok önemli bir hale gelir (Avey ve diğ., 2009,174-175). Birey

kendini sahiplendiği nesneyle var ettikçe sahiplik kişinin benliğine yerleşmekte, kimliğinin bir bileşeni haline gelmekte ve bireyin kimliğini yansıttığı bir sembole dönüşmektedir (Pierce ve diğ., 2001:299; Avey ve diğ., 2009:174).

Psikolojik sahiplenmenin temelinde sahip olma arzusu ve bir objeye psikolojik olarak bağlanma yatar (Pierce ve diğ., 2001:299). Wagner ve diğerleri (2003) ise sahiplenmeyi, örgütteki tüm aktörlerin örgüt için arzu edilen sonuçlar yaratmaya yönelik davranışlar sergileme konusunda aynı derecede yetki ve sorumluluğa sahip olduklarına kolektif olarak inanmalarını içeren zihinsel bir model olarak tanımlamaktadır (Karadal ve Akyazı, 2015).

İş hayatı süresince yüklenmiş olduğu vazifeyi iyi bir biçimde yerine getiren çalışanlar için “kendine ait işte çalışıyor gibi” veya “kurumu sahiplenmiş” şeklinde tanımlamalarda bulunulduğu görülmektedir. Literatürde “psychological ownership” şeklinde kavramlaştırılan bu olgu, son zamanlarda davranış bilimlerindeki çalışmalara konu olurken, çalışanlara iş yapmış oldukları örgüte karşı tutum, his ve davranışları bağlamında zengin bir içerik sağlamaktadır. Bununla birlikte psikolojik sahiplenme olgusunu örgütsel anlamda değerlendiren Van Dyne ve Pierce (2004) araştırmalarında örgütleri için psikolojik sahiplenme duygusu taşıyan çalışanların, örgütleri için pozitif his, tutum ve davranışlar gösterdiklerini ortaya koymuştur (Uçar, 2017).

Pierce ve diğerleri (2003) psikolojik sahiplenmeyi, “resmi ve hukuki sahiplikten tenzih bir bilinç hali” olarak tanımlamakta ve psikolojik sahiplenmenin somut veya soyut herhangi bir yapıda olabileceğine değinerek sahiplenme motifinin teorik temellerinin iyelik ve tasarruf duygularına dayandığını vurgulamaktadırlar. Bu sebeple bireylerde yasal bir sahiplik hakkı bulunmasa da örgüte, herhangi bir oluşuma, düşünceye, demirbaşa ya da iş koluna karşı psikolojik sahiplenme duygusu besleyebilmektedirler (Ötken, 2015).

Psikolojik sahiplenmenin bir çeşidi olarak, çalışanların örgütlerine karşın besledikleri kurumsal psikolojik sahiplenme (Shu ve Peck, 2011), çalışanın kendini örgütün sahibiymiş gibi hissettiği hal olarak tanımlamaktadır. Bu sebepten ötürü, çalışan işletmeye karşı sahiplik duygusu hissetmekte, psikolojik olarak işletmeye bağlılık duymakta ve işletme, çalışanın kimliğinin bir uzantısı haline gelmektedir (Ötken, 2015). Psikolojik sahiplenme ayrıca sahip olunan obje için mesuliyet ve kaygı hissiyatını beraberinde taşımaktadır. İşletmeye dair psikolojik sahiplenme hissi içinde

olan çalışanlar, işletmenin istikbali için mesuliyet almakta ve işletmenin refahı için çaba harcamaktadırlar (Baer ve Brown, 2012; Pierce ve diğ., 2003).

İşletmeyi kendilerine aitmiş gibi hisseden kişiler, işletme adına yön verme haklarının olacağı inancındadırlar ve bundan dolayı da işletmeyi sahiplenmeyenlere kıyasla daha içten mesuliyet hissederler. Sahiplenme duygusu, işletme için endişelenme ve mesuliyet duygusunun birbirlerine eşlik etmesiyle gelişir (Alp, 2007). İşletmenin misyonu, vizyonu, kültürü, iklimi, yönetim şekli, saygınlığı, politikası ve prosedürleri gibi birçok etmenin etkisiyle şekil alan psikolojik sahiplenme (Karadal ve Akyazı, 2015), insan kaynağına ve haliyle işletmenin verimine etki eder ve işletmenin rekabet avantajı kazanmasında önemli bir rol oynar (Pierce ve diğ., 2001).

Öncelikle, sahiplenme duygusu etrafındaki şartları değiştirmeye yol açan kontrol hissini uyandırır. Daha sonra ise kişilerin kendi kimliklerini çevresindekilere göstermesine yol açar (Mustafa ve diğ., 2016:3).

Ancak sahiplik duygusunun daima pozitif getirileri olamamaktadır. Örnek olarak fazla sahiplenme duygusu örgütün kendini geliştirmesine karşı kişinin direnmesine sebep olabilmektedir (Fraser ve Kemp, 2012:13).

Sahiplenme ile ilgili araştırmalarda formal ve psikolojik sahiplenme olmak üzere iki tür sahiplenmeden söz edilmektedir (Pierce ve diğ., 1991; Van Dyne ve Pierce, 2004). Formal sahiplenme, bir nesne üzerindeki üç temel hakka sahip olma ile gerçekleşmektedir. Bu üç temel hak; (1) sahip olunan nesnenin fiziksel varlığı ya da finansal değerinin belli bir miktarına sahip olma, (2) sahip olunan obje üzerinde nüfuz ve kontrol hakkı ve (3) sahip olunan nesnenin durumu hakkında bilgi sahibi olma hakkı olarak sıralanmaktadır. Ancak sahiplik duygusunun ve davranışlarının ortaya çıkması için formal sahiplik gerekli değildir (Pierce ve diğ., 2001). Örneğin, insanlar kiralık bir daireyi kendilerinin gibi algılayarak bu sahiplik duygusu ile evin yasal sahibiymiş gibi hareket edebilirler (evde temizlik ve tadilat yaparak). Long (1979) ise, çalışanların psikolojik sahiplik hissettikleri durumların formal sahiplenmeye kıyasla davranışlara daha olumlu yansıdığını belirlemiştir (Pierce ve diğ., 1991: 125-126).

Araştırmacılar, çalışanların örgütleriyle alakalı maddi bir sahiplikleri olmaması durumunda bile psikolojik sahiplenme geliştirebildiklerinin son yıllarda farkında olmaya başlamış ve bu denli bir sahipliğin legal sahiplik olmadığı durumlarda dahi

gelişebileceğini göstermişlerdir (Pierce ve diğ., 2001). Bu durumda çalışan, örgüt ile alakalı sahiplik duygusu barındırmakta, psikolojik olarak o örgüte bağlılık duymakta ve örgüti çalışan kimliğinin bir uzantısı haline dönüşmektedir (McIntyre ve diğ., 2009).



## 5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Bu bölümde bağımsız değişken olan psikolojik sahiplenme, proaktif kişilik ve bağımlı değişken yenilikçi davranış arasındaki ilişkiler incelenecektir.

### 5.1. Proaktif Kişilik ve Yenilikçi Davranış İlişkisi

Yenilikçi davranış, çalışanın rutin görevi haricindeki farklı davranışları olarak görülebilir. Radikal bir dönüşümü ve risk almayı gerektiren yenilikçi davranış ancak proaktif bir kişilikle beslenebilmektedir. Proaktiflik, bireyin kararlarını hızlandırır, tahmin yeteneğini artırır, iletişimini güçlendirir.

Yenilikçi çalışanların özellikleri “hataları bertaraf etmek, riski kazanca dönüştürmek, ekip çalışması yaparak bilgiyi hızlı bir şekilde paylaşmak, yeni fikirleri uygulamaya dönüştürmek” iken (Kanter, 1988), proaktif kişilerin özellikleri ise “gelecekteki fırsat ve tehditleri önceden sezme, bu doğrultuda yapıcı ve kârlı kararlar almak, doğru ya da inandığı fikirleri savunmak, arkadaşlarının fikir ve önerilerinden de yararlanmak” olarak belirlenir. Burada görüldüğü üzere proaktiflik yenilikçi davranışları beslemektedir.

Proaktifliğin ve yenilikçi davranışın, örgütteki iletişimin kalitesine de bağlı olduğu düşünüldüğünde çalışanlar kararları uygularken, kararların kendilerine açıklanmasını, net ve saygıya dayalı bir iletişim kurulmasını beklemektedirler. Bu bağlamda davranışlar, karar vericiler ve kuralları uygulayanlar arasında âdil bir etkileşim oluşturacağından proaktiflik seviyesi artacaktır (Altındaş, 2002:31-43, aktaran Pelenk ve Uygulamalı, 2018).

Proaktif kişiliğin yenilikçilik ve girişimcilik gibi davranışlara sebep olduğunu gösteren çalışmalar literatürde mevcuttur (Seibert ve diğ., 2001; Becherer ve Maurer, 1999; Crant, 1995).

Seibert ve diğ. (2001) proaktif kişiliğin, çevresindeki kısıtlara rağmen pozitif değişimlere katkıda bulunan kişi olduğunu belirtir. Bu sebepten proaktif kişiler çoğunlukla extra görev davranışında bulunurlar veya özel işler için tepe yönetim tarafından biçilmiş kaftan durumundadırlar. Yenilikçilik ise bir problemin tanımını, bir fırsatın belirlenmesini, fikirlerin üretilmesini ve yeni ürün veya proseslerin uygulamaya geçirilmesini kapsar (Kanter, 1988; Van de Ven, 1986). Welbourne, Johnson ve Erez (1998) yenilikçi davranış bireyin yaratıcılığını ve yenilikçiliğini ortaya çıkaran bir extra görev davranış olarak görürler. Yenilikçiliğe angaje olmuş

çalışanlar kendilerini yeni fikirler, prosesler ve rutinler geliştirmeye ve uygulamaya adanlar. Bateman ve Crant (1993), MBA öğrencileriyle yaptıkları araştırmada proaktif kişilerin daha yapıcı olduklarını fark etmişlerdir. Parker (1998) ise proaktif kişilerin firma içindeki iyileştirme girişimlerine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olarak katıldığını göstermişlerdir. Bunlara dayanarak proaktif kişiliğin yenilikçi davranışa sebebiyet verdiğini bekleyebiliriz (Seibert ve diğ., 2001)

Proaktif kişiler stratejik bilginin dağıtılmasında ve uygulanmasında, gönüllü sürekli iyileştirme gruplarında ve iş zenginleştirmelerinde başı çekmektedirler. Parker'ın (1998) bir çalışmasında proaktif kişilik ile örgüt girişimleri arasında pozitif korelasyon bulmuştur. Yenilikçi çalışanlar ise fikirleri için destek ararlar ve destekçiler oluştururlar. İki düzine firma arasında yapılan bir kalitatif araştırmada yenilikçi davranışlar gösteren ve değişimi kurumsallaştıran kişilerin ortak iki karakteristiklerinin olduğu görülmüştür, bunlardan biri proaktif kişiliktir. Proaktif kişilik sahibi çalışanlar tepe yönetim tarafından hemen fark edilirler (Crant, 2000).

## **5.2. Proaktif Kişilik ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisi**

Vasıflı çalışanların kendisini örgüte ait hissederek çalışması, tüm yetenek ve bilgi birikimini örgüt için kullanması işletmeler için hayati önem taşır. Kendini örgüte ait hissetme, daha çok işletmelerin çalışanlarda olmasını arzuladığı bir durum olmakla birlikte, çalışanlar için de gitgide önem kazanan bir olgudur.

Çalışanların kişilik yapıları birbirlerinden oldukça büyük farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar sebebiyle çalışanlar, karşılaştıkları olaylara karşılık olarak farklı duygusal reaksiyonlar sergilemektedirler (Kozak ve Genç, 2014:86).

Ayrıca çalışanların kişilik özelliklerinin iş davranışlarına dair çabaları etkilediği de ifade edilmektedir. Benzer bir deyişle, kişilerin iç ve dış kontrol odaklı olmalarının onların örgüt içindeki bağlılık seviyelerini etkilemekte olduğu söylenebilir (Koç 2014: 113).

Bireyin işiyle bütünleşmesi psikolojik sahipliği ortaya çıkaran önemli bir unsurdur. Bireyler işleriyle bütünleştiğinde, işin veya işle ilgili görevlerin gerektirdiği belirli beceri ve yetkinliklere yönelik ihtiyaçlar doğmakta, birey bu yetkinlik ve becerileri elde ettikçe kendine olan güveni ve dolayısıyla öz etkililiği artmakta, bu da onların psikolojik sahiplik hisleri geliştirmelerine neden olmaktadır. Çalışanın işiyle

bütünleşmesi aynı zamanda, onların sorumluluk ve ait olma hislerini arttırarak da psikolojik sahiplik geliştirmelerini de sağlar (Ghafoor ve diğ., 2011).

Somut ve soyut nesnelere yönelik olarak gelişebilen sahiplenme duygusu, kimliği şekillendirmekte, tutum ve davranışlar üzerinde yönlendirici bir etki yaratmaktadır (Mahwey ve diğ., 2007; Jafri, 2016). Yapılan uygulamalı çalışmalar, psikolojik sahiplenmenin çok sayıda olumlu yansımalarının olduğunu da ortaya koymuştur. Psikolojik sahiplenmeye bağlı olarak bireylerde gelişen sorumluluk duygusu nedeniyle, ihtiyaç duyulan anlarda çalışanların extra görev davranışları sergileme isteklerinin tetiklenebileceği (Pierce ve Jussila, 2011:105) ve daha yüksek derecede örgüt temelli öz saygı hissedecekleri literatürde dile getirilmektedir (Lin ve diğ., 2014).

Bunun yanında örgütler, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyini yükseltmek için çeşitli uygulamalara başvurabilirler. Bu anlamda Avey ve diğerleri (2009:174), diğer psikolojik kaynaklar gibi, psikolojik sahiplenmenin de yatırım yapılabilir, yönetilebilir, geliştirilebilir ve ölçülebilir olduğunu dile getirmişlerdir. Psikolojik sahiplenme düzeyinin geliştirilmesi, bu duygu ve tutumun neden olacağı birçok pozitif çıktıyı beraberinde getirecektir.

### **5.3. Psikolojik Sahiplenme ile Yenilikçi Davranış İlişkisi**

Psikolojik sahiplenmenin gerek ulusal gerekse de uluslararası araştırmalarda, farklı birçok olumlu tutum ve davranışla ilişkisi araştırılmış ve yenilikçi tutum ve davranışları olumlu yönde etkileyebileceği ortaya konmuştur (Henssen ve diğ., 2014; Sieger ve diğ., 2013). Diğer taraftan psikolojik sahiplenme, işletmeye karşı bir takım olumlu tutum ve davranışa etki ederken bir takım sapkın davranışlardan da çalışanları alıkoyduğu saptanmıştır.

Yapılan araştırmalarda, psikolojik sahiplenmenin sonucu olarak ortaya çıkan işletmeye yararlı birçok tutum ve davranıştan söz edilmektedir. Bunlar; duygusal bağlılık, extra görev davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini, bireyin performans ve verimliliğinin artması olarak sıralanabilir. Aynı zamanda psikolojik sahiplenme duygusu işletmede değişime, dönüşüme, yeniliğe ve yaratıcılığa aracı olabilmektedir (Sieger ve diğ., 2013; Karadal ve Akyazı, 2015).

Ancak yenilikçi davranış, çalışanlar tarafından riskli ve sorumluluk getirici olarak da algılanabilmektedir. Bu bağlamda riski ve yükümlülüğü en fazla alabilen bireyler, kuruma yönelik sahiplenmeleri en yüksek olan çalışanlardır (Derin, 2018).

Beaglehole (1932) ve Furby (1980) sahiplenme hissinin sorumluluk bilinci getirdiğini ve bu bilincinde uygun davranışa sebep olduğunu söylemişlerdir. Eğer çalışanlar örgüte karşı sahiplenme hissi oluşturlarsa aktif katılım için tetiklenirler (Dirks ve diğ., 1996; Rochberg-Halton, 1980) göre psikolojik sahiplenmeyle aktif katılım arasındaki bağlantı olduğu bilinmektedir (Van Dyne ve Pierce, 2004).

Psikolojik Sahiplenme firma performansını birçok şekilde iyileştirebilir. Bireysel seviyedeki girişimcilik davranışı da psikolojik sahiplenmenin etkisiyle oluşur (Seiger ve diğ, 2013). Psikolojik sahiplenme hissi olan çalışanlar, diğerlerini girişimcilik için desteklerler (Kuratko, 2010).



## 6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

Tez hazırlanırken bilimsel araştırma yöntemlerine ve adımlarına riayet edilmiş olup araştırmanın amacı, kapsamı, örneklemin nasıl seçildiği, örneklem demografisi, kullanılan bilimsel anketin maddeleri ile birlikte verilerin toplanma şekli anlatılmıştır. Veriler, açıklayıcı veri analizleri ve görsel olarak da incelenerek yorumlanmıştır. Daha sonra bu açıklayıcı veri analizleri dikkate alınarak çıkarımcı (inferential) istatistik analizleri yapılmış, seçtiğimiz psikolojik yapılar arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri ile belirlenmiştir. Açıklayıcı veri analizi ve çıkarımcı istatistik analizleri ile birlikte hipotez testleri yardımıyla tüm bulgular sunulmuştur.

### 6.1. Yöntem

Araştırma yöntemi bu bölümde detaylı olarak aktarılacaktır.

#### 6.1.1. Araştırmanın Amacı

Daha önceki araştırma bulgularında proaktif kişiliğin yenilikçi davranışa etkileri doğrudan veya dolaylı olarak incelenmiş olup, birçok psikolojik yapı da aracı (mediator) veya düzenleyici (moderator) olarak bu ilişkiyi açıklamakta kullanılmıştır. Fakat hem ulusal hem de uluslararası literatürde üzerinde çalıştığımız bir başka değişken olan Psikolojik Sahiplenmenin bu ilişkideki yeri ile pek ilgilenilmemiştir. Psikolojik sahiplenmenin yenilikçi davranışa doğrudan etkisi ile birlikte bu yapının proaktif kişilik ile yenilikçi davranış arasında aracı olup olmadığı da pek açıklığa kavuşturulmamıştır.

Bu araştırmada, İstanbul bazlı bir havayolunda çalışan kabin amirleri ve kabin memurları örneklem olarak tercih edilmiştir.

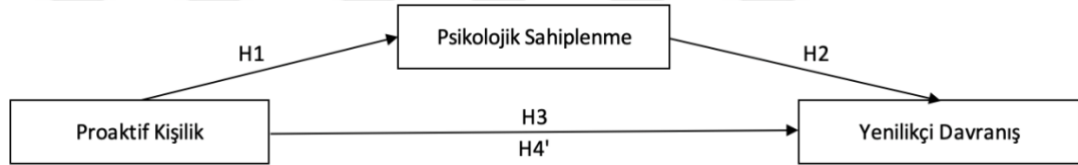
Havayolu şirketlerinde çalışanların yenilikçi davranışlarının nasıl ortaya çıktığını ve bu davranışların nelerden etkilendiğini anlamak adına yapılan bu çalışmada çalışanların proaktif kişilikleri incelenecek ve ayrıca bu ilişkide çalışanların çalıştıkları firmayı (hava yolu şirketi) psikolojik olarak sahiplenmelerinin bu ilişkide aracı olup olmadığı ortaya konmaya çalışılacaktır. Ek olarak çalışanların havayolu şirketini psikolojik olarak sahiplenmelerinin yenilikçi davranışlara direkt etkisi de değerlendirilecektir. Böylelikle yenilikçi davranışların proaktif kişilik sebebiyle mi

ve/veya çalışanın firmasını psikolojik olarak sahiplenmesi ile mi ortaya çıktığı görülecektir.

Bu araştırma sonuçlarına göre çalışanlarında yenilikçi davranışları görmek isteyen firmaların (özelde havayolu şirketleri) proaktif kişiliğe sahip olan adayları tercih etmesi gerekip gerekmediği ve/veya çalışanların firmalarını psikolojik olarak sahiplenmesi gerekip veya gerekmediği görülecektir.

### 6.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Hipotezler

Bu çalışmada psikolojik sahiplenmenin proaktif kişilik ve yenilikçi davranış ilişkisindeki yeri incelenmiştir. Her ne kadar proaktif kişilik ve yenilikçi davranış ilişkisi birçok yerde karşımıza çıksa da psikolojik sahiplenmenin yeri üzerinde daha önce çalışıldığı pek söylenemez. Burada belirlenen model Şekil 6.1’de görülmektedir.



Şekil 6.1-Araştırmanın Modeli

Havayolu, kendi çalışanlarının yenilikçi davranışlar göstermelerini istiyorsa bu davranışların nasıl ortaya çıktığını bilmesi önemli ve gereklidir, çünkü havayolu şirketleri rekabet avantajı sağlamak adına farklılaşmak ve yenilikçiliği desteklemek zorundadırlar. Özelde üzerinde araştırma yapılan havayolu şirketinde yürürlükte olan bir öneri sistemi vardır ve bu önerilerin amaca yönelik yenilikçi davranışları ortaya çıkarması beklenmektedir. Bu çalışmada çalışanların firmalarını psikolojik olarak sahiplenmelerinin ve/veya proaktif kişiliğe sahip olmalarının etkisi dikkate alınacaktır.

Araştırma modeli hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

*H1: Proaktif Kişilik Psikolojik Sahiplenmeyi olumlu yönde etkiler.*

*H2: Psikolojik Sahiplenme Yenilikçi Davranışı olumlu yönde etkiler.*

*H3: Proaktif Kişilik Yenilikçi Davranışı olumlu yönde etkiler.*

*H4: Psikolojik Sahiplenme Proaktif Kişilik ve Yenilikçi Davranış arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etmektedir.*

### **6.1.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Anketlerin Hazırlanması**

Araştırma anketlerinin oluşturulması için birçok ulusal ve uluslararası makale taranmış ve bu anketlerin geçerliliğine ve güvenilirliğine dikkat edilmiştir. Üzerinde durulan üç değişkenin anketteki maddeleri teorik ve pratik tanımlarına uygun olarak Ahmet Cengiz Uçar tarafından yerel dile çevrilmiştir. Ayrıca anketin Ahmet Cengiz Uçar tarafından Türkçeye uyarlanmış son hali istatistiksel olarak geçerlilik ve güvenilirlik testlerine daha önceden tabii tutulmuş ve olumlu sonuçlar elde edilmiştir (Uçar, 2019)

Bu araştırmada tüm anketler 5’li Likert ölçeği temel alınarak hazırlanmıştır. Anketteki tüm maddeler araştırmaya katılanlar tarafından 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde cevaplanmıştır.

#### **6.1.3.1. Proaktif Kişilik Ölçeği**

Proaktif Kişilik Ölçeği Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilmiş olup bu anket toplamda 9 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada kullanılan Proaktif Kişilik Ölçeği, Ahmet Cengiz Uçar tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek maddeleri EKLER’de görülebilir (Uçar, 2019).

#### **6.1.3.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği**

Örgüt temelli Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilmiş olup, bu anket de toplamda 6 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada kullanılan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği, Ahmet Cengiz Uçar tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek maddeleri EKLER’de görülebilir (Uçar, 2019).

#### **6.1.3.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği**

Yenilikçi Davranış Ölçeği Scott ve Bruce (1994) tarafından ilk defa ortaya konmuş ve kullanılmıştır. Bu ölçek araştırma anketimizde toplamda 6 maddeden oluşmaktadır ve yine Ahmet Cengiz Uçar tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek maddeleri EKLER’de görülebilir (Uçar, 2019).

#### **6.1.4. Ön Test ve Son Anket Formunun Oluşturulması**

Anketin giriş kısmına çalışmanın bilimselliğinin sağlanması açısından anketin doldurulmasıyla ilgili uyarılar ve tezin konusunu anlatan bir paragraf eklenmiştir. Kullanılan anket Ahmet Cengiz Uçar tarafından başka bir firmada yaklaşık 200 kişi üzerinde daha önceden test edilmiştir ve bu test sonrası anket maddelerinin son hali belirlenmiştir. Sonrasında anket tek kâğıda bastırılmış ve 398 katılımcıya sunulmuştur.

398 anket bir ay içinde (1-31 Mart 2018) havayolunda aktif olarak çalışan kabin memurları ve amirleri ile yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlar anketleri doldurur doldurmaz araştırmayı o an elden teslim etmişler ve görülen eksikler hemen katılımcılara bildirilerek, eksikler katılımcılar tarafından tamamlanmıştır. Ayrıca anketin içeriği ve amacı da detaylı olarak tüm katılımcılara yüz yüze aktarılmıştır. Böylelikle tüm yanlış anlamalar, dikkatten kaçan noktalar ortadan kaldırılmıştır.

Ankete katılanların ad ve soyadları katılanların içten ve samimi olmaları açısından istenmemekle birlikte demografik tüm bilgiler anketler yüz yüze doldurulduğu için eksiksiz olarak sağlamıştır. Ek olarak ankette hiç açık uçlu madde yoktur, böylece demografik temelli analizler başta olmak üzere tüm veri analizleri ve grafikler net olarak yorumlanabilecektir.

İnternet aracılığıyla hiç anket toplanmamıştır.

## 7. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırmaya katılan 398 kişiden toplanan anketlerin toplamda 64'ü yanlı veya üstün körü olduğundan elenmiş olup toplamda 334 anket analiz edilmiştir. Analizlerde IBM SPSS yazılımı kullanılmış ve açıklayıcı faktör analizi, değişkenlerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıkları hesaplanmıştır. Hipotez testleri için çıkarımcı istatistik kullanılarak araştırma modeli incelenmiştir ve t-testi ve ANOVA testiyle de demografik değişkenlerin etkisine bakılmıştır.

### 7.1. Örneklemeye Ait Demografik Veriler

Toplam 334 kabin amiri ve memurundan alınan anket verilerine göre demografik kategoriler, miktarlar ve oranlar Tablo 7.1'de görülmektedir.

Tablo 7.1- Ankete Katılan Kişilerin Demografik Verileri

Demografik Değişken	Kategori	Miktar (%)
Cinsiyet	Kadın	212 (63.5)
	Erkek	122 (36.5)
Yaş (yıl)	20-25	38 (11.4)
	26-30	158 (47.3)
	31-35	99 (29.6)
	36-40	39 (11.7)
Medeni Durum	Bekar	204 (61.1)
	Evli	130 (38.9)
Eğitim	MYO	43 (12.9)
	Lisans	242 (72.4)
	Yüksek Lisans	49 (14.7)
Ünvan	Kabin memuru	260 (77.8)
	Kabin amiri	74 (22.2)
Çalışma yılı*	0-3	150 (44.9)
	4-9	137 (41.0)
	10 ve üstü	47 (14.1)

\*Şu anki havayolu şirketindeki çalışma yılı

## 7.2. Açıklayıcı Faktör Analizi (EFA)

Faktör analizi bir boyut indirgeme yöntemi olmakla birlikte anket maddelerinin aynı psikolojik yapıyı (değişkeni) ölçüp ölçmediğini de ortaya koyan bir tekniktir (Rummel, 1970; Costello ve Osborne, 2005; Brown, 2009). Faktör analizinde faktör yükleri belli olurken bir maddenin o psikolojik yapıdaki (değişkendeki) gücü ne kadardır bu tespit edilir. Açıklayıcı Faktör Analizinde hiçbir faktöre yüklenmeyen maddeler ilk olarak analizden çıkartılır ve aynı anda iki faktörde de yükü 0,32 değerinin üstünde olanlar da sırasıyla elenir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu şekilde maddeler bir psikolojik yapı (değişken) üzerinde toplanırlar, fakat açıklayıcı faktör analizinde önemli kurallardan biri de faktörlerin arasında ilişkisizlik olması kuralıdır. Yapılar (değişkenler) arasındaki ilişkileri ortaya koymak adına tüm maddeler aynı anda açıklayıcı faktör analizine tabii tutulduğundan, bağımsız ve bağımlı değişkenler ilişkisizlik kuralı gereği birbirlerinden ayrılmalıdır. Açıklayıcı faktör analizi kullanılırken özdeğeri (eigenvalue) birden büyük olan maddeler anlamlı kabul edilmiş olup (Kaiser, 1960), rotasyon yöntemi olarak Varimax, Extraction yöntemi de Temel Bileşenler Analizi (PCA) olarak seçilmiştir, genel olarak kabul gören yöntem budur (Kieffer, 1998).

Faktör analizi öncesinde yapılan testlerden KMO testi sonuç değeri 0.836 olup, Bartlett küresellik testi ise istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu testin geçer olması için KMO testinde 0.50 ve üzeri değer bulunması gerekmektedir ve Bartlett küresellik testi de anlamlı olmalıdır (Hair ve diğ., 2010).

Bir maddenin diğer tüm öğelerle korelasyon gösterme derecesine Ortak Faktör Varyans (Communality) denir. Yüksek Ortak Faktör Varyans değeri (Communality) o maddenin bir faktöre daha kolay yüklenmesini sağlar (Kline, 2014). Buna göre Yenilikçi Davranış ölçeğinin ikinci maddesi olan “fikirlerimin diğer çalışanlar tarafından kabul görmesi için çabalarım” (YD2) ibaresi ve Proaktif Kişilik ölçeğinin birinci, ikinci ve üçüncü maddesi olan “hayat şartlarımı iyileştirmek için sürekli yeni arayışlar içerisindeyim (PRK1), fikirlerimin hayata geçtiğini görmekten daha çok beni heyecanlandıran başka bir şey yoktur (PRK2) ve eğer hoşuma gitmeyen bir şey görürsem onu düzeltir, tamir ederim (PRK3)” ibarelerinin Ortak Faktör Varyans değerleri diğer maddelerin değerlerine nazaran oldukça düşük gözükmektedir. Bu maddelerin Ortak Faktör Varyanslarının düşük olması Child’a göre (2006) faktör analizinin hedefine ters düşmektedir. Yine Proaktif Kişilik değişkeninin yedinci

maddesi olan “bir şeyler yapmak için her zaman daha iyi yollar ararım (PRK7)” ibaresi ise Yenilikçi Davranış değişkenine yüklendiğinden analize dahil edilmemiştir. Bu beş madde analiz harici tutularak analiz tekrarlandığında Açıklayıcı Faktör Analizi değerleri Tablo 7.2’de görülmektedir.

Tablo 7.2 – Açıklayıcı Faktör Analizi

Döndürülmüş Bileşen Matrisi (Rotated Component Matrix)				
Madde Kodu	Madde	Faktör		
		Psikolojik Sahiplenme	Yenilikçi Davranış	Proaktif Kişilik
PSS5	Bu şirketin <b>benim</b> olduğunu hissediyorum.	.877		
PSS4	Bu şirket için üst düzey bir sahiplenme hissi taşıyorum.	.867		
PSS2	Ben de bu şirketi benimmiş gibi sahiplenirim.	.837		
PSS3	Bu şirket <b>bizim</b> şirketimizdir.	.819		
PSS6	Bu şirket benimdir.	.795		
PSS1	Bu şirket için çalışan insanların çoğu bu şirketi kendinmiş gibi sahiplenir.	.561		
YD4	Yeni fikirleri gerçekleştirmek için elverişli planlar geliştirir ve bu planları takvimime işlerim.		.792	
YD6	Yeni fikirler bulmak için özellikle zaman ayırırım.		.785	
YD3	Yeni fikirleri hayata geçirmek için gerekli maddi destekleri/teşvikleri araştırır ve temin ederim.		.726	
YD5	İş yerinde yenilikçi davranışlar göstermeye gayret ederim.		.696	
YD1	Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler ve/veya ürün fikirleri arayıp bulurum.		.635	
PRK8	Eğer ben bir fikre inandıysam hiç bir engel beni onu gerçekleştirmekten <b>alkoyamaz</b> .			.816
PRK4	Ne kadar direnç gösterilirse gösterilsin, ben bir şeye inanırsam onun gerçekleşmesini sağlarım.			.741
PRK5	Diğer çalışanların <b>itirazlarına rağmen</b> fikirlerim için öne atılmayı severim.			.727
PRK9	İyi bir fırsatı başkalarından çok daha önce fark edebilir ve değerlendirebilirim.			.698
PRK6	Fırsatları tespit etmekte üzerime yoktur.			.597

Tablo 7.2’de görüldüğü üzere son haliyle maddelerin tamamı, beklenen üç faktöre ayrılmış ve maddelerin faktör yükleri de (örneklem büyüklüğümüz 334) 0,32’in oldukça üzerinde çıkmıştır (Tabachnik ve Fidel, 2007; Hair ve diğ., 2010). Açıklanan toplam varyans ise %61,12 olarak görülmektedir ve %50’den büyük olması faktör analizi için yeterlidir (Yaşlıoğlu, 2017). Açıklayıcı faktör analizi bize faktörlerin anlamlı olduğunu söylemektedir.

### 7.3. Değişkenlere Ait Açıklayıcı İstatistikler, Güvenilirlik Analizleri ve Değişkenler arası Korelasyonlar

Değişkenlere ait açıklayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri ve korelasyonlar Tablo 7.3’de gösterilmiştir.

Tablo 7.3- Açıklayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

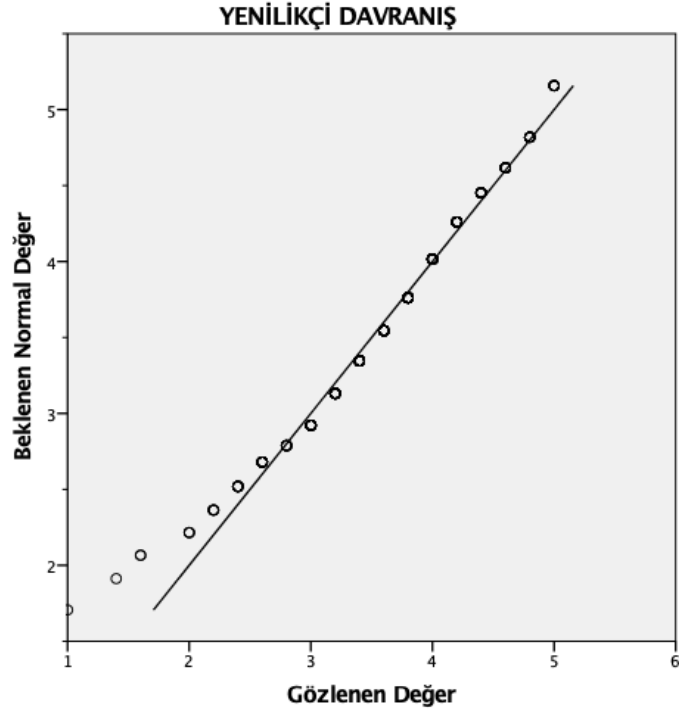
Değişken	Ort.	Std. Sp.	$\alpha$	YD	PSS	Çarpıklık	Basıklık
YD	3,61	0,657	0,814			-0,545	0,932
PSS	3,53	0,829	0,893	0,322**		-0,204	-0,458
PRK	3,58	0,644	0,799	0,411**	0,278**	-0,311	0,441

YD: Yenilikçi Davranış, PSS: Psikolojik Sahiplenme, PRK: Proaktif Kişilik,  $\alpha$ : Cronbach alpha  
\*\* $p<0.01$

Değişkenler arasındaki ilişkilerin kuvveti ve yönü Tablo 7.3 incelenerek yorumlanabilir. Tablo 7.3’e baktığımızda Proaktif Kişilik ile Yenilikçi Davranış değişkenleri arasındaki korelasyon 0,411 olmakla birlikte Psikolojik Sahiplenme değişkeninin de Yenilikçi Davranış değişkeniyle korelasyonu 0,322 olarak görülmektedir. Proaktif Kişilik ve Psikolojik Sahiplenme değişkenleri arasındaki korelasyon ise 0,278’dir. Tüm değişkenler birbirleriyle pozitif yönde korelasyon göstermektedir ve korelasyon değerleri istatistiksel olarak ( $p<0.01$ ) anlamlıdır. Ayrıca değişkenlerin ortalamalarının ve standart sapma değerlerinin de birbirine yakın olduğu görülmektedir. Güvenilirlik analizi için faktör analizi sonuçları dikkate alınarak her değişken için Cronbach alpha katsayılarına bakılmıştır (Cortina, 1993; Eymen, 2007). Tablo 7.3’de değişkenlerin Cronbach alpha katsayıları görülmektedir. Değişkenlerin içsel tutarlığının kabul edilebilir olması için içsel tutarlılık, güvenilirlik (Cronbach alpha) değerleri 0,70’in altına olmamalıdır (Nunnally, 1967). Buna göre Tablo 7.3’de tüm değişkenlerin Cronbach alpha değerlerinin 0,70’in üstünde olduğu görülmektedir.

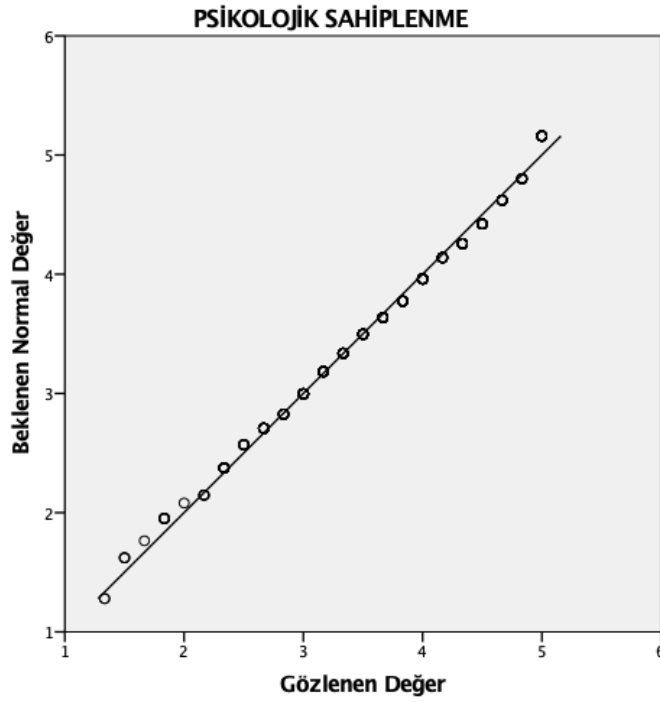
Değişken verilerinin normalliğini test etmek için önce Basıklık ve Çarpıklık değerleri incelenmiştir. Bu değerler +2 veya -2 üst ve alt limit değerleri içinde olduğundan değişkenlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilebilir (Field, 2013; Trochim ve Donnelly, 2006). Ayrıca her değişken için QQ Normal Plot grafiğine bakıldığında da bu durum aşıkardır.





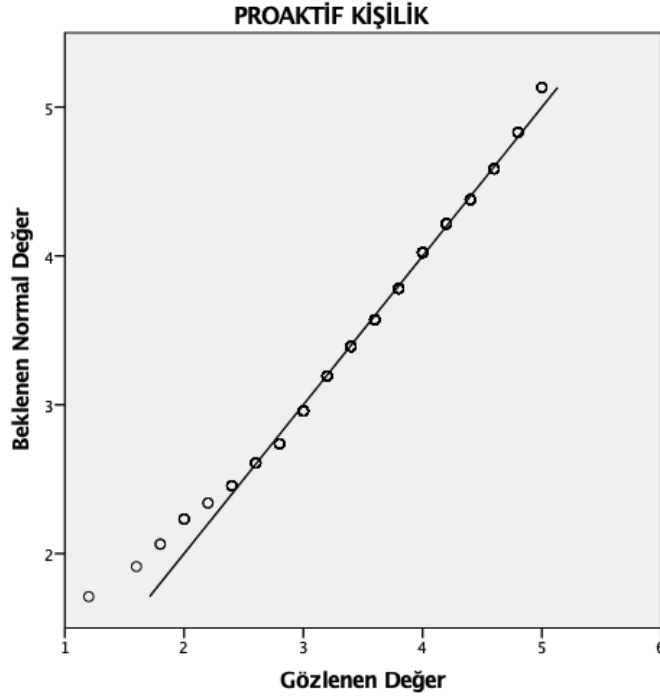
Şekil 7.1- Yenilikçi Davranış için QQ Normal Plot

Yenilikçi Davranış için beklenen normal değerlerle, gözlenen değerler incelendiğinde Yenilikçi Davranış değişkeninin ortalama değerleri alt uçta (1-2) normallikten kısmen sapmaktadır.



Şekil 7.2- Psikolojik Sahiplenme için QQ Normal Plot

Psikolojik Sahiplenme için beklenen normal değerlerle, gözlenen değerler incelendiğinde Psikolojik Sahiplenme değişkeninin ortalama değerleri normallikten sapmamaktadır.



Şekil 7.3- Proaktif Kişilik için QQ Normal Plot

Proaktif Kişilik için beklenen normal değerlerle, gözlenen değerler incelendiğinde Proaktif Kişilik değişkeninin ortalama değerleri alt uçta (1-2) normallikten kısmen sapmaktadır.

#### **7.4. Demografik grupların ortalamalarının farklı ve anlamlı olmasının incelenmesi**

Bu bölümde demografik değişkenlere göre Proaktif Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Yenilikçi Davranış ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bunun için bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA kullanılmış ve farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmaması da dikkate alınmıştır.

### 7.4.1. Cinsiyetler için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi

Cinsiyet temelinde Yenilikçi Davranış, Psikolojik Sahiplenme ve Proaktif Kişilik değişkenleri incelenmiştir. Değişkenlerin ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını görmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Tablo 7.4 – Cinsiyetler İçin Bağımsız Örneklem t-Testi

Cinsiyetler için Bağımsız Örneklem t-testi					
Değişkenler	Varyansların Homojenliği Testi (Levene's Test)		t-test (Ortalamaların Eşitliği)		
	F	p	t	df	p
YD	.537	.464	-1.027	332	.305
PSS	7.275	.007**	-2.819	213.406	.005**
PRK	.155	.694	-.560	332	.576

YD: Yenilikçi Davranış PSS: Psikolojik Sahiplenme PRK: Proaktif Kişilik  
\*\* p<0.01, \*p<0.05

Bu test sonunda sadece Psikolojik Sahiplenme ortalaması cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Yenilikçi Davranış ve Proaktif Kişilik ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Tablo 7.4).

### 7.4.2. Medeni Durum için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi

Medeni durum temelinde Yenilikçi Davranış, Psikolojik Sahiplenme ve Proaktif Kişilik değişkenleri incelenmiştir. Değişkenlerin ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını görmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Tablo 7.5 – Medeni Durum İçin Bağımsız Örneklem t-Testi

<b>Medeni Durum için Bağımsız Örneklem t-testi</b>					
Değişkenler	Varyansların Homojenliği Testi (Levene's Test)		t-test (Ortalamaların Eşitliği)		
	F	p	t	df	p
YD	.068	.795	-.197	332	.844
PSS	.278	.598	1.300	332	.195
PRK	.087	.768	.585	332	.559

YD: Yenilikçi Davranış PSS: Psikolojik Sahiplenme PRK: Proaktif Kişilik  
 \*\* p<0.01, \*p<0.05

Medeni durum temelinde değişken ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 7.5).

### 7.4.3. Görev Türü için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi

Görev türü temelinde Yenilikçi Davranış, Psikolojik Sahiplenme ve Proaktif Kişilik değişkenleri dikkate alınarak, bu değişkenlerin ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığı ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını görmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Tablo 7.6 – Görev Türü İçin Bağımsız Örneklem t-Testi

<b>Görev Türü için Bağımsız Örneklem t-testi</b>					
Değişkenler	Varyansların Homojenliği Testi (Levene's Test)		t-test (Ortalamaların Eşitliği)		
	F	p	t	df	p
YD	.846	.358	-.618	332	.537
PSS	.044	.835	-.187	332	.852
PRK	.248	.619	-1.377	332	.170

YD: Yenilikçi Davranış PSS: Psikolojik Sahiplenme PRK: Proaktif Kişilik  
 \*\* p<0.01, \*p<0.05

Kabin amirleri ve memurları temelinde değişken ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 7.6).

#### 7.4.4. Eğitim Durumu için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi

Yüksek lisans, lisans ve meslek yüksekokulu arasında yapılan tek taraflı ANOVA testinden çıkan sonuçlara göre varyansların homojenliği (Levene's Test) testi her üç değişken içinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

Tablo 7.7 – Eğitim Durumu İçin Varyansların Homojenliği Testi

Varyansların Homojenliği Testi (Levene's Test)				
Değişkenler	Levene İstatistiği	df1	df2	p
PRK	.065	2	331	.937
PSS	.918	2	331	.400
YD	.220	2	331	.803

YD: Yenilikçi Davranış, PSS: Psikolojik Sahiplenme, PRK: Proaktif Kişilik  
\*\*p<0.01, \*p<0.05

Burada her üç değişken için varyanslar homojendir ve p değerleri 0.05'ten oldukça yüksektir (Tablo 7.7).

Tablo 7.8 – Eğitim Durumu İçin ANOVA Testi

ANOVA						
Değişkenler		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
PRK	Gruplar Arası	1.270	2	.635	.061	.941
	Gruplar İçi	3.448.407	331	10.418		
PSS	Gruplar Arası	48.387	2	24.194	.978	.377
	Gruplar İçi	8.186.128	331	24.732		
YD	Gruplar Arası	14.611	2	7.305	.675	.510
	Gruplar İçi	3.582.192	331	10.822		

YD: Yenilikçi Davranış, PSS: Psikolojik Sahiplenme, PRK: Proaktif Kişilik, df: serbestlik derecesi  
\*\*p<0.01, \*p<0.05

MYO, Lisans ve Yüksek lisans eğitim seviyesine göre her üç değişken ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 7.8).

#### 7.4.5. Yaş için Değişkenler Arası Farklılıkların İncelenmesi

Yaş kategorileri dikkate alındığında da aynı eğitim seviyesi durumunda olduğu gibi tek taraflı ANOVA testinden çıkan sonuçlara göre varyansların homojenliği testi her üç değişken içinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

Tablo 7.9 – Yaş İçin Varyansların Homojenliği Testi

Varyansların Homojenliği Testi (Levene's Test)				
Değişkenler	Levene İstatistiği	df1	df2	p
PRK	.629	3	330	.597
PSS	1.294	3	330	.276
YD	.411	3	330	.745

YD: Yenilikçi Davranış, PSS: Psikolojik Sahiplenme, PRK: Proaktif Kişilik  
 \*\*p<0.01, \*p<0.05

Burada her üç değişken için varyanslar homojendir ve p değerleri 0.05'ten oldukça yüksektir.

Tablo 7.10 – Yaş İçin ANOVA Testi

ANOVA						
Değişkenler		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
PRK	Gruplar Arası	6.464	3	2.155	.207	.892
	Gruplar İçi	3.443.213	330	10.434		
PSS	Gruplar Arası	59.292	3	19.764	.798	.496
	Gruplar İçi	8.175.223	330	24.773		
YD	Gruplar Arası	60.967	3	20.322	1.897	.130
	Gruplar İçi	3.535.835	330	10.715		

YD: Yenilikçi Davranış, PSS: Psikolojik Sahiplenme, PRK: Proaktif Kişilik, df: serbestlik derecesi  
 \*\*p<0.01, \*p<0.05

Görüldüğü üzere yaş aralıklarına göre (20-25, 26-30, 31-35, 36-40) her üç değişken ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 7.10).

## 7.5. Regresyon Analizi ve Hipotez Testleri

Başta belirtilen hipotez testleri için regresyon teknikleri kullanılarak analizler yapılmıştır, sonuçları ise aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 7.11- Proaktif Kişilik ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisi

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p	B için %95 Güven Aralığı		D-W
						Alt Limit	Üst Limit	
Sabit	2.245	.247		9.098	.000**	1.759	2.730	1.953
Proaktif Kişilik	.358	.068	.278	5.273	.000**	.224	.491	

Düz. R<sup>2</sup>= .075      F= 27.808      p= .000\*\*

Bağımlı Değişken: Psikolojik Sahiplenme  
 \*\*p<0.01

Proaktif Kişiliğin Psikolojik Sahiplenmeye etkisini anlamak için yapılan basit lineer regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı olup (F= 27.808, p<0.05),

düzeltilmiş  $R^2$  değeri 0.075 olarak görülmüştür. Ayrıca Durbin-Watson oto korelasyon testi sonucu ise yaklaşık 2 olmakla birlikte artıklar arasında oto korelasyon olmadığı da görülmüştür. Bağımsız değişken olan Proaktif Kişiliğin Psikolojik Sahiplenmeyi olumlu yönde (Beta= .278) yordadığı Tablo 7.11’de açıkça görülmektedir. *Hipotez 1 bu veriler ışığında desteklenmektedir.*

Tablo 7.12- Proaktif Kişilik ve Psikolojik Sahiplenmenin Yenilikçi Davranış ile İlişkisi

Model	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p	B için %95 Güven Aralığı		D-W
							Alt Limit	Üst Limit	
1	Sabit	2.110	.186		11.365	.000**	1.745	2.475	1.871
	Proaktif Kişilik	.420	.051	.411	8.218	.000**	.319	.520	
2	Sabit	1.709	.202		8.466	.000**	1.312	2.106	
	Proaktif Kişilik	.356	.052	.349	6.879	.000**	.254	.458	
	Psikolojik Sahiplenme	.179	.04	.225	4.445	.000**	.100	.258	
1	Düz. $R^2 = .167$		F= 67.541		p= .000**				
2	Düz. $R^2 = .211$		F= 45.556		p= .000**				

Bağımlı Değişken: Yenilikçi Davranış  
\*\*p<0.01

Tablo 7.12’de görüldüğü üzere Proaktif Kişiliğin Yenilikçi Davranış ile olan ilişkisi Model 1’de ortaya konmuştur. 1. Modele göre bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı olup (F= 67.541, p<0.01), regresyon katsayısı Beta= .411 olarak bulunmuştur ve bu değer de istatistiksel olarak (p<0.01) anlamlıdır. 1. modelin düzeltilmiş açıklanan varyansı %16.7 olarak görülmektedir.

Proaktif Kişilik ve Psikolojik Sahiplenmenin birlikte Yenilikçi Davranışa etkisini anlamak için ise multi-lineer regresyon analizi yapılmıştır. Bu 2. Model de istatistiksel olarak anlamlı olup (F= 45.556, p<0.01), düzeltilmiş  $R^2$  değeri %21.1 olarak görülmüştür. Bağımsız değişkenler olan Proaktif Kişilik ve Psikolojik Sahiplenmenin Yenilikçi Davranışı olumlu yönde (Model 2 için sırasıyla Beta= .349 ve Beta= 0.225) yordadığı ve bunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0.01) Tablo 7.12’de görülmektedir. Ayrıca Durbin-Watson oto korelasyon testi sonucu ise 1.871 olmakla birlikte artıklar arasında oto korelasyon olmadığı da görülmüştür (Hair ve diğ.,2010). *Hipotez 2 ve 3 bu veriler ışığında desteklenmektedir.*

### 7.5.1. Psikolojik Sahiplenmenin Proaktif Kişilik ve Yenilikçi Davranışlara İlişkisinde Aracı Etkisi

Tablo 7.13 – Psikolojik Sahiplenme için Aracılık Testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Aracılık Testi		
		B	Std. Hata	Beta
PSS	PRK	.358	.068	.278**
YD	<u>Model 1</u>			
	PRK	.420	.051	.411**
	<u>Model 2</u>			
	PRK	.356	.052	.349**
	PSS	.179	.04	.225**
Düz R <sup>2</sup> = .211		F= 45.556	p= .000	

YD: Yenilikçi Davranış, PSS: Psikolojik Sahiplenme, PRK: Proaktif Kişilik  
\*\*p<0.01

Tezimizde aslen Psikolojik Sahiplenmenin Proaktif Kişilik ve Yenilikçi Davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olup olmadığı araştırılmış ve Tablo 7.13'e göre bu aracılık ilişkisinin kısmi olarak var olduğu belirlenmiştir.

Aracılık etkisinin görülebilmesi için yukarıda bahsedilen üç hipotezin (H1, H2 ve H3) istatistiksel olarak anlamlı ve araştırmamızca desteklenmiş olması gerekmektedir. Bu veriler ışığında bu gereklilik sağlanmıştır. Daha sonra multi-lineer regresyon analizi yapılmış ve Psikolojik Sahiplenmenin de değişkenlikten pay aldığı ortaya konmuştur. Ayrıca Proaktif Kişilik regresyon katsayısı Beta= .411'den .349'a düşmüştür ve bu katsayılar istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0.01). Anlaşıldığı üzere Psikolojik Sahiplenme bu ilişkide kısmi aracılık rolündedir. *Hipotez 4'ün de bu veriler ışığında desteklendiği ortaya çıkmıştır.*

Son olarak Sobel testi ile de aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakılmalıdır (Sobel, 1982). Bizim modelimizdeki B değerleri (standardize edilmemiş regresyon katsayıları) ve standart hatalar dikkate alındığında Sobel istatistiği= 3.41, standart hata= 0.019 ve p değeri ise 0.00065 olarak karşımıza çıkmaktadır. *Bu da aracılık modelimizin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.*

Özet olarak araştırmamızda tüm hipotezlerimiz desteklenmiştir.



## 8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde ilk olarak hipotez sonuçları açıklanacak ve ardından t-testleri ve ANOVA ile ortaya konan demografik değişkenlerin etkileri üzerinde durulacaktır. İleride yapılacak bu ve benzeri çalışmalar için yöneticilere ve araştırmacılara öneriler sıralanacak ve en son araştırma limitleri sunulacaktır.

### 8.1. Bulguların Özeti

Bu araştırma İstanbul merkezli bir hava yolu şirketinde gerçekleştirilmiştir ve proaktif kişilik, psikolojik sahiplenme ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkilere odaklanmıştır.

Bu çalışmadaki ilk hipotezimiz proaktif kişiliğin psikolojik sahiplenme ile olan ilişkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı üzerinedir ve hipotez araştırmamızda desteklenmiş ve bu ilişkinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

İkinci hipotezimiz ise psikolojik sahiplenme ile yenilikçi davranış ilişkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı üzerinedir ve bu hipotez de araştırmamızca ilk hipotezimiz gibi desteklenmiştir.

Üçüncü hipotez ise proaktif kişiliğin yenilikçi davranışla olan ilişkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı üzerinedir ve bu hipotezimiz de bu ilişkinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya konmuştur.

Son olarak dördüncü hipotezimizde psikolojik sahiplenmenin proaktif kişilik ve yenilikçi davranış ilişkisinde oynadığı rol incelenmiştir. Bu hipotezimizde de psikolojik sahiplenmenin aracı bir değişken olduğu görülmüştür ve araştırmamızca bu hipotez de desteklenmiştir. Psikolojik sahiplenme modelimize dahil edildiğinde proaktif kişilik ve yenilikçi davranış ilişkisini gösteren regresyon katsayısı kısmen de olsa azalmıştır. Kısacası psikolojik sahiplenme proaktif kişilik ve yenilikçi davranış ilişkisinde kısmi bir aracıdır.

#### **Hipotez 1, 2, 3 ve 4 araştırmamızca desteklenmiştir.**

Ayrıca demografik bilgilerden yola çıkarak sadece cinsiyet temelinde psikolojik sahiplenmenin farklı olduğu t-testi kullanılarak gösterilmiştir. Erkekler havayolu şirketini psikolojik olarak daha çok sahiplenmektedirler. Diğer tüm

demografik farklılıklar (medeni durum, eğitim, yaş ve görev türü) değişkenler temelinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

## 8.2. Öneriler

Firmalar kendi sektörlerinde birçok kısıtla uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Bunların başında kesilen bütçeler, satışların düşmesi vs. gibi kısıtlar ve zorluklar gelmektedir. Bu tip zorlukların üstesinden firmalar, finansal sermayeleri haricindeki sermayelerini kullanarak gelebilirler. Bu sermayenin başında da insan sermayesi gelmektedir (McGuirk ve diğ., 2015). Bu sebepten insan kaynakları yöneticileri proaktif kişiliğe sahip çalışanları projelere yönlendirirse ve bu kişilerin psikolojik sahiplenmelerini güçlendirecek ortamı oluşturlarsa firmanın rekabetçiliğini artıracak yenilikçi ürün ve süreçleri firmalar ortaya koyabileceklerdir. Bu ortamın oluşturulmaması ise yetenekli ve yetkin kişilerin yenilikçi davranışlarını ortaya çıkarmayacak ve hatta çalışanlar bu davranışlarını gizlemeyi tercih edeceklerdir.

Firmalar çalışanlarının yenilikçi davranışlarını artırmak istiyorlarsa bölüm liderleri ve İK yöneticileri proaktif kişiliğe sahip kişilerin farkında olmalıdırlar. Hatta yeni istihdam edilecek kişileri (burada kabin memuru ve kabin amiri), İK yöneticileri, testlere sokarak bu kişilerin proaktifliklerini ölçmeli ve bu kişileri işe aldıktan sonra da çalıştıkları ortamı iyileştirerek psikolojik sahiplenme seviyelerini artırmalıdırlar ki yenilikçilik ve yenilikçi davranışlar su üstüne çıksın.

Proaktif kişilik ve psikolojik sahiplenme kişisel olduğundan, firmalar çalışanların proaktif kişiliklerini kişilerin zihin yapılarına odaklanacak bazı faaliyetler ile ve psikolojik sahiplenmelerini de örgüt kültürünü yenilikçilik çerçevesi içinde değiştirerek yükseltebilirler. Bu şekilde yenilikçi davranışlar ciddi bir şekilde artacaktır. Proaktif kişiliğe bağlı olarak çalışanların psikolojik sahiplenmesi ve yenilikçi davranışlar ile birlikte firmanın vizyonu genişleyecektir.

Performans yönetimi ve izleme, takdir-tanıma ve öneri sistemleri gibi dış motivasyonlar ve işten keyif alma, başarılı olma gibi iç motivasyonlar çalışanların psikolojik sahiplenmesini artırarak onların daha fazla konuşmasını ve faaliyetlere daha fazla dahil olmasını sağlar (Frese ve Fay, 2001). Bu motivasyonlar çalışanların önündeki bariyerleri ortadan kaldırır. Böylelikle çalışanların bilgileri, yetenekleri ve verimlilikleri artar. İç ve dış motivasyonlar ayrıca yenilikçiliği de doğal olarak artıracaktır. Yeni prosesler, politikalar, prosedürler ve talimatlar tepe yönetim

tarafından yazılarak firmalarda çalışanların kullanımına sunulduğunda yenilikçi davranış tetikler ve çalışanlarına öncülük ederler.

Örgüt iklimi de yenilikçi davranışlar için etkindir, yenilikçi davranışlar sergileyen çalışanların böyle bir iklim içinde çalışmalarını onlara avantaj sağlar. Geçmiş tecrübeler göstermiştir ki yaratıcılığı ve yenilikçiliği desteklemek, kişisel yenilikçi davranışların haricinde örgütsel yenilikçilik için de kritik bir rol oynamaktadır (Hirst ve diğ., 2009). Ek olarak da örgüt iklimi yenilikçiliğin artması ve beslenmesinde de söz sahibi gözükmektedir (Scott ve Bruce, 1994). Yine de iklimin bireyler üzerindeki yenilikçiliğe etkisi kısıtlıdır (Amabile ve Gryskiewicz, 1989).

Bizim araştırmamızda da aynı şekilde görülüyor ki proaktif kişilik ve psikolojik sahiplenme yenilikçi davranışları artırmaktadır. Firmalar psikolojik sahiplenmeyi artıracak stratejiler uygularsa ve proaktif kişiler istihdam ederlerse yenilikçi davranışlar örgüt içinde artacaktır. Fakat proaktif kişilik tek başına da yenilikçi davranışları artıracak baskın bir etken olarak gözükmemektedir.

### **8.3. Araştırma Kısıtları**

Araştırma kesitsel bir tasarım üzerinden yürütüldüğünden bu hipotezler üzerinden bir nedensellik bağı kurulamaz. Bunun için boylamsal, zamana yayılmış gözlemler ve özel deney çalışmaları yapılması gerekmektedir (Staufenbiel ve König, 2010).

Bu araştırmaya özgü olarak bulgular haricinde diğer araştırmalar dikkatle incelendiğinde yenilikçi davranışın proaktif kişilik ve psikolojik sahiplenme haricinde etkileştiği birçok başka tahminleyici/bağımsız değişken elbette mevcuttur. Ayrıca proaktif kişilik girişimcilik niyeti ve davranışları için de bağımsız bir değişken olabilir (Crant, 1996; Becherer ve Maurer, 1999). Araştırmacılar bu yüzden yalnızca yenilikçi davranışlara değil ayrıca girişimcilik konusunu da dikkate almalıdırlar. Proaktif kişilik ve psikolojik sahiplenme girişimciliği de yorduyor mu bakılmalıdır.

Bir başka kısıt olarak araştırma anketi sadece bir hava yolunda çalışan kabin memurlarına ve kabin amirlerine uygulanmıştır. Başka endüstrilerle ve başka kültürlerle karşılaştırmalı bir araştırma bu araştırmamızdaki bulgularımızı destekleyebilir ve böylelikle daha doğru bir sonuca ulaşılabilir. Başka ülkelerdeki hava yollarında da bu çalışmanın yapılması bizce gereklidir. Kültürel farklılıklar sunduğumuz hipotezleri etkileyebilir. Kültür haricinde farklı endüstrilerde örneğin üretim, hizmet ve AR-GE

sektörlerinde bu çalışma bizce tekrarlanmalıdır. Ek olarak startup firmalarında, yüksek teknoloji ve AR-GE üreten KOBİ'lerde bu araştırma tekrarlanabilir. Hava yolu şirketleri oldukça büyük şirketler olduğundan bu araştırma sonuçları daha küçük şirketlerde farklı sonuçlar ortaya koyabilir. Bu şekilde bu modelin geliştirilmesi ancak mümkün olacaktır.

Sonuç olarak yenilikçi davranış özellikle özel sektördeki firmaların rekabetçiliğini artıracak ve diğer firmalara göre avantajlar sağlayacaktır. Son dönemde bu konu daha çok dikkate alınsa da yenilikçi davranış ortamının oluşturulması bazı sebepler yüzünden gerçekleşmemektedir. İşte bu yüzden bu konu daha derinlemesine incelenmeli ve araştırma sonuçları dikkate alınarak, ön görülen faaliyetler bir an önce uygulamaya konulmalıdır.

## KAYNAKÇA

Ahmad, K. (2009). *Management development: its influence on innovative behaviour and the moderating role of proactivity* (Master's thesis, University of Twente).

Ahmed, A. M., & Abdalla, H. S. (1999). The role of innovation process in crafting the vision of the future. *Computers & Industrial Engineering*, 37(1-2), 421-424.

Albeni, M., & Doğan, B. (2015). Türk İmalat Sanayisinde Yenilikçi Faaliyetlerin Firma Performansına Etkisi. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(31), 25-44.

Alp, M. (2007). Örgütlerde psikolojik sahiplenme ve örgütsel vatandaşlık. *Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2017). Proaktif Kişiliğin Politik Beceri Üzerine Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 786-807.

Amabile, T. M. (1986). The personality of creativity. *Creative Living*, 15(3), 12-16.

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Hachette UK.

Amabile, T. M., & Gryskiewicz, N. D. (1989). The creative environment scales: Work environment inventory. *Creativity research journal*, 2(4), 231-253.

Ang, S., Van Dyne, L., & Begley, T. M. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 561-583.

Anthony, G. (1984). *The Constitution of Society* (Cambridge, Polity).

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of*

*Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.

Avey, J. B., Luthans, F., Hannah, S. T., Sweetman, D., & Peterson, C. (2012). Impact of employees' character strengths of wisdom on stress and creative performance. *Human Resource Management Journal*, 22(2), 165-181.

Baer, M., & Brown, G. (2012). Blind in one eye: How psychological ownership of ideas affects the types of suggestions people adopt. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118(1), 60-71.

Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 629.

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.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.

Beaglehole, E. (1932). Property. A Study in. *Social Psychology*.

Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of small business management*, 37(1), 28.

Binnewies, C., Ohly, S., & Sonnentag, S. (2007). Taking personal initiative and communicating about ideas: What is important for the creative process and for idea creativity? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 432-455.

Bolino, M., Valcea, S., & Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 325-345.

Brown, J. (2009). Choosing the right number of components or factors in PCA and EFA. *JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 13(2).

Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial marketing management*, 31(6), 515-524.

Ceylan, A., & Özbal, S. (2011). Yenilikçi İş Davranışı Ve Çalışanların Adalet Algıları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Çalışma. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi; Sayı 32 (2005); 167-184.*

Chao, C. Y., Lin, Y. S., Cheng, Y. L., & Tseng, Y. C. (2011). Employee innovation, supervisory leadership, organizational justice, and organizational culture in Taiwans manufacturing industry. *African Journal of Business Management*, 5(6), 2501-2511.

Chebat, J. C., & Slusarczyk, W. (2005). How emotions mediate the effects of perceived justice on loyalty in service recovery situations: an empirical study. *Journal of Business Research*, 58(5), 664-673.

Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis*. A&C Black.

Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Vol. 375). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.

Cook, P. (1998). The creativity advantage-is your organization the leader of the pack? *Industrial and commercial training*, 30(5), 179-184.

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.

Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. Simon and Schuster.

Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of applied psychology*, 80(4), 532.

Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of small business management*, 34, 42-49.

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.

Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Practical assessment, research & evaluation. *The Journal of Consumer Marketing*, 10(7), 1-9.

Çelik, E., & Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif Kişiliğin Öznel Zindelik İle Merak Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.

Çelik, M. (2012). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel adaletin yenilikçi davranışa etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 99-122.

Daft, R. L. (1978). A dual-core model of organizational innovation. *Academy of management journal*, 21(2), 193-210.

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590.

Damanpour, F. (1996). Organizational complexity and innovation: developing and testing multiple contingency models. *Management science*, 42(5), 693-716.

Damanpour, F., & Evan, W. M. (1984). Organizational innovation and performance: the problem of "organizational lag". *Administrative science quarterly*, 392-409.

De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.

Derin, N. (2018). Kuruma Duyulan Psikolojik Sahiplenme İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Sanal Kaytarmanın Düzenleyici Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 63-81.

Dirks, K. T., Cummings, L. L., & Pierce, J. L. (1996). *Psychological ownership in organizations: Conditions under which individuals promote and resist change*.



Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: To have is to be*. Harvester Wheatsheaf and St. Martin's Press.

Eymen, U. E. (2007). SPSS 15.0 veri analiz yöntemleri. *İstatistik Merkezi Yayın, 1*, 167.

Ferrari, B., & Parker, B. (2006). Digging for innovation. *Supply Chain Management Review, 10*(8).

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.

Fraser, K., & Kemp, S. (2012). Effects of employee governance and operational control on psychological ownership and perceived justice. *New Zealand Journal of Psychology, 41*(3), 13-20.

Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior, 23*, 133-187.

Furby, L. (1980). The origins and early development of possessive behavior. *Political psychology, 30-42*.

Gareth, R. J. (1995). *Organizational theory: text and cases*.

Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A., & Hijazi, S. T. (2011). Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African journal of business management, 5*(17), 7391-7403.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review, 12*(1), 9-22.

Gupta, V. K., & Bhawe, N. M. (2007). The influence of proactive personality and stereotype threat on women's entrepreneurial intentions. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 13*(4), 73-85.

Gültaş, İ., & Tüzüner, V. L. (2017). Verimlilik Karşıtı İş Davranışlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Bilişsel Yetenek ile İlişkisi. *Istanbul Business Research*, 46(1), 47-61.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis: International version. *New Jersey, Pearson*.

Henssen, B., Voordeckers, W., Lambrechts, F., & Koiranen, M. (2014). The CEO autonomy stewardship behavior relationship in family firms: The mediating role of psychological ownership. *Journal of Family Business Strategy*, 5(3), 312-322.

Hogan, R. T. (1991). Personality and personality measurement.

Hirst, G., Van Knippenberg, D., & Zhou, J. (2009). A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity. *Academy of management journal*, 52(2), 280-293.

Jafri, H. (2016). Influence of psychological ownership on psychological contract breach. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 150-160.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.

Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and psychological measurement*, 20(1), 141-151.

Kanter, R. M. (1983). *The change masters: innovation for productivity in the American mode*. Simon and schuster.

Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.

Kara, H., Tokat, B., & Kara, M. Y. (2013). AB tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin olası bir örgütsel değişime yatkınlıklarının araştırılması. *Turkish Studies-*

*International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1973-1988.

Kara, N. O., Vergili, A., & Erdem, R. (2016). Sağlık Çalışanlarının Proaktif Kişilik Yapıları İle Duygusal Bulaşma Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma.

Karadal, H., & Akyazı, T. E. (2015). Psikolojik sahiplenme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkinin analizi üzerine Aksaray ilinde bir araştırma. 3. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildiri, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Kieffer, K. M. (1998). Basic statistics for behavioral science research.

King, N., & Anderson, N. (2002). *Managing innovation and change: A critical guide for organizations*. Cengage Learning EMEA.

Klein, K. J. (1987). Employee stock ownership and employee attitudes: A test of three models. *Journal of applied psychology*, 72(2), 319.

Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.

Koç, Z. (2014). *Örgütsel değişim, değişim yönetimi ve örgütsel davranışlar üzerine örnek bir uygulama* (Doctoral dissertation, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik-modern-çağdaş yaklaşımlar*. Beta Basım Yayım Dağıtım.

Koh, H. (1996). Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: A study of Hong Kong MBA students. *Journal of managerial Psychology*, 11(3), 12-25.

Kozak, M. A., & Genç, V. (2014). Değişim Sürecinde Ortaya Çıkan Direnci Önlemede Duyguların Yönetiminin Önemi: Hizmet İşletmeleri Açısından Bakış. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 81-92.

Kuratko, D. F. (2010). Corporate entrepreneurship: An introduction and research review. In *Handbook of entrepreneurship research* (pp. 129-163). Springer, New York, NY.

Lin, S., Lamond, D., Pan, X. F., Qin, Q., & Gao, F. (2014). Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*.

Long, R. J. (1979). Desires for and patterns of worker participation in decision making after conversion to employee ownership. *Academy of Management Journal*, 22(3), 611-617.

Lynch, B. K. (2000). Evaluating a project-oriented CALL innovation. *Computer Assisted Language Learning*, 13(4-5), 417-440.

Mustafa, M., Martin, L., & Hughes, M. (2016). Psychological ownership, job satisfaction, and middle manager entrepreneurial behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 272-287.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.

Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of social psychology*, 147(5), 477-500.

McIntyre, N., Srivastava, A., & Fuller, J. A. (2009). The relationship of locus of control and motives with psychological ownership in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 383-401.

McGuirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. *Research Policy*, 44(4), 965-976.

Morris, M. H., & Kuratko, D. F. (2002). *Corporate entrepreneurship: Entrepreneurial development within organizations*. South-Western Pub.

Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The leadership quarterly*, 13(6), 705-750.

Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., & Sendjaya, S. (2017). How servant leadership influences organizational citizenship behavior: The roles of LMX, empowerment, and proactive personality. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 49-62.

Nunnally, J. C., Bernstein, I. H., & Berge, J. M. T. (1967). *Psychometric theory* (Vol. 226). New York: McGraw-Hill.

Öğüt, A., Aksay, K., & Erbil, C. (2014). İşletme Yönetiminde Yenilikçilik Paradigmasının Değişimi: Yenilikçilik Kültürü Bileşenlerinin Bibliyografik Taraması ve Derlenmesi, 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 80-89.

Ötken, A. (2015). Algılanan Örgütsel Destek Ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.

Özkalp, E. (2003). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi.

Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.

Pelenk, S. E., & Uygulamalı, F. (2018). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmininin Performans Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Sektöründe Bir Araştırma.

Perdomo-Ortiz, J., González-Benito, J., & Galende, J. (2006). Total quality management as a forerunner of business innovation capability. *Technovation*, 26(10), 1170-1185.

Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Edward Elgar Publishing.

Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management review*, 16(1), 121-144.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of management review*, 26(2), 298-310.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of general psychology*, 7(1), 84-107

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior*. Hoboken.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.

Rochberg-Halton, E. W. (1980). *Cultural signs and urban adaptation: the meaning of cherished household possessions* (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).

Rummel, R. J. (1970). *Applied factor analysis*, Evanston, IL: Northwestern Univer.

Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N., Groeneveld, S., & Groeneveld, C. (2010). How to support innovative behaviour? The role of LMX and satisfaction with HR practices. *Technology and Investment*, 1(01), 59.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.

Schumpeter, J. A. (1934). Change and the Entrepreneur. *Essays of JA Schumpeter*.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.

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.

Sieger, P., Zellweger, T., & Aquino, K. (2013). Turning agents into psychological principals: aligning interests of non-owners through psychological ownership. *Journal of Management Studies*, 50(3), 361-388.

Shu, S. B., & Peck, J. (2011). Psychological ownership and affective reaction: Emotional attachment process variables and the endowment effect. *Journal of Consumer Psychology*, 21(4), 439-452.

Slappendel, C. (1996). Perspectives on innovation in organizations. *Organization Studies*, 17(1), 107-129.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*, 13, 290-312.

Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.

Şahin, S., & Aksu, S. G. (2015). İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 135-154.

Tabachnik, B. G., & Fidell, S. L. (2007). Multivariate normality. *Using multivariate statistics*, 251.

Taştan, S. B., & Davoudi, S. M. M. (2015). An examination of the relationship between leader-member exchange and innovative work behavior with the moderating role of trust in leader: A study in the Turkish context. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 23-32.

Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(2), 275-300.

Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied psychology*, 90(5), 1011.

Trochim, W., & Donnelly, J. P. (2006). The research methods knowledge. *Retrieved on November, 17, 2009.*

Tınar, M. Y. (1999). Çalışma yaşamı ve kişilik. *Mercek Dergisi*, 14, 43-53.

Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.

Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2014). İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 146.

Tushman, M., & Nadler, D. (1986). Organizing for innovation. *California management review*, 28(3), 74-92.

Uçar, A.C. (2019). Liderlik türlerinin çalışanların yenilikçi davranış ve yaratıcı davranışlarına etkisi. *Basılmamış Doktora Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi.*

Uçar, Z. (2017). Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Alana İlişkin Bir Model Önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200.

Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management science*, 32(5), 590-607.

Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, 20(2), 210-226.



Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459.

Varol, M. (1993). Örgüt Sosyolojisine Giriş. *Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları*, Ankara.

Wagner, S. H., Parker, C. P., & Christiansen, N. D. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 56(4), 847-871.

Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). Leveraging knowledge in the innovation and learning process at GKN. *International Journal of Technology Management*, 27(6-7), 674-688.

West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social behaviour*.

West, M. A., & Sacramento, C. A. (2012). Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 359-385). Academic Press.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.

Yolcu, İ., & Çakmak, A. F. (2017). Proaktif Kişilik İle Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438.

Zahra, S. A., & Covin, J. G. (1995). Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis. *Journal of business venturing*, 10(1), 43-58.

Zahra, S. A., & Pearce, J. A. (1994). Corporate entrepreneurship in smaller firms: the role of environment, strategy and organization. *Entrepreneurship, innovation and change*, 3(1), 31-44.



## ÖZGEÇMİŞ

Hacer Köksal 1982 doğumlu olup, Selçuk Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği okumuş ve sonrasında İşletme alanında lisansına devam etmiştir. Yüksek lisansını Gebze Teknik Üniversitesi'nde yaparak 2019 yılında da yüksek lisansını tamamlamıştır. Şu an bir havayolu şirketinde tam zamanlı çalışmaya devam etmektedir.



# EKLER



Sayın İlgili,

Bu anket, **Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi** tarafından yürütülen "**Proaktif kişiliğin yenilikçi davranış ile ilişkisi; psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü: Bir havayolu örneği**" konulu yüksek lisans tezi çalışması ile ilgilidir. Anketteki kişisel yanıtlarınız kurumunuzla veya bir baskısıyla paylaşılmayacaktır, bu sebeple ankette isimlerinizin yer almasına gerek yoktur.

Tez çalışmamız olması gereken durumu değil, mevcut durumu ortaya çıkarmaya yönelik olduğundan sorular **eksiksiz ve içtenlikle gerçekte nasıl davrandığınızı ve düşündüğünüzü yansıtacak şekilde** yanıtlanmalıdır.

Bu bilimsel çalışmaya en fazla 5 dakikanızı avırarak katkıda bulunduğunuz için çok teşekkür ederiz.

**Hacer Köksal**

Aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin **SİZE** ne ölçüde uygun olduğunu ilgili kutucuğu işaretleyerek (neyi işaretlediğiniz anlaşılacak şekilde) belirtiniz.

Anket soruları için lütfen alttaki 5'li ölçeği kullanınız.

- (1) Kesinlikle Katılmıyorum,  
(2) Katılmıyorum,  
(3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum,  
(4) Katılıyorum,  
(5) Kesinlikle Katılıyorum

#### **Yenilikçi Davranış**

1	Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler ve/veya ürün fikirleri arayıp bulurum.	1	2	3	4	5
2	Fikirlerimin diğer çalışanlarca kabul görmesi için çabalarım.	1	2	3	4	5
3	Yeni fikirleri hayata geçirmek için gerekli maddi destekleri/teşvikleri araştırır ve temin ederim.	1	2	3	4	5
4	Yeni fikirleri gerçekleştirmek için elverişli planlar geliştirir ve bu planları takvimime işlerim.	1	2	3	4	5
5	İş yerinde yenilikçi davranışlar göstermeye gayret ederim.	1	2	3	4	5
6	Yeni fikirler bulmak için özellikle zaman ayırırm.	1	2	3	4	5

#### **Proaktif Kişilik**

1	Hayat şartlarımı iyileştirmek için sürekli yeni arayışlar içerisindeyim.	1	2	3	4	5
2	Fikirlerimin hayata geçtiğini görmekten daha çok beni heyecanlandıran başka bir şey yoktur.	1	2	3	4	5
3	Eğer <b>hoşuma gitmeyen</b> bir şey görürsem onu düzeltir, tamir ederim.	1	2	3	4	5
4	Ne kadar direnç gösterilirse gösterilsin, ben bir şeye inanırsam onun gerçekleşmesini sağlarım.	1	2	3	4	5
5	Diğer çalışanların <b>itirazlarına rağmen</b> fikirlerim için öne atılmayı severim.	1	2	3	4	5
6	Fırsatları tespit etmekte üzerime yoktur.	1	2	3	4	5
7	Bir şeyler yapmak için her zaman daha iyi yollar ararım.	1	2	3	4	5
8	Eğer ben bir fikre inandıysam hiç bir engel beni onu gerçekleştirmekten <b>alıkoymaz</b> .	1	2	3	4	5
9	İyi bir fırsatı başkalarından çok daha önce fark edebilir ve değerlendirebilirim.	1	2	3	4	5

#### **Psikolojik Sahiplenme**

1	Bu şirket için çalışan insanların çoğu bu şirketi kendininmiş gibi sahiplenir.	1	2	3	4	5
2	Ben de bu şirketi benimmiş gibi sahiplenirim.	1	2	3	4	5
3	Bu şirket <b>bizim</b> şirketimizdir.	1	2	3	4	5
4	Bu şirket için üst düzey bir sahiplenme hissi taşıyorum.	1	2	3	4	5
5	Bu şirketin <b>benim</b> olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	Bu şirket benimdir.	1	2	3	4	5

Son olarak sizden bazı kişisel bilgiler istenmektedir. Bu bilgiler sadece araştırma amaçlı kullanılacak ve kimseyle paylaşılmayacaktır.

**Yaşınız:** 1. 20-25 2. 26-30 3. 31-35 4. 36-40

**Cinsiyetiniz:** 1. Kadın 2. Erkek

**Medeni Durumunuz:** 1. Evli 2. Bekar

**Eğitim durumunuz:** 1. Yüksek Lisans 2. Lisans 3. Meslek Yüksekokulu

**Göreviniz:** 1. Kabin amiri 2. Kabin memuru

**Kurumdaki çalışma süreniz (yıl):** 1. 0-3 2. 4-9 3. 10 ve üstü