

**KURUMA DUYULAN
PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLE
YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE SANAL
KAYTARMANIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

*Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi,
Cilt 36, Sayı 1, 2018,
s. 63-82*

Neslihan DERİN

Doç.Dr., İnönü Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik
Bölümü
neslihan.derin@inonu.edu.tr

Öz: Bu çalışmanın amacı; kuruma yönelik psikolojik sahiplenmenin, yenilikçi iş davranışına olan etkisini tespit etmek ve kuruma duyulan psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın düzenleyicilik rolü olup olmadığını saptamaktır. Araştırmanın hipotezleri, İnönü Üniversitesi idari ve akademik “355” personelinden oluşan örneklem üzerinden test edilmiştir. Araştırma sonucunda, üniversite personelinin kuruma yönelik psikolojik sahiplenme duygularıyla yenilikçi iş davranışı arasında olumlu ilişkinin olduğu, bu ilişkide sanal kaytarmanın düzenleyicilik rolüne sahip olduğu görülmüştür. Düşük sanal kaytarma oranına sahip olanlar için kurumu sahiplenme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yönlüdür ($B=0,417$, $p<0.01$). Yüksek sanal kaytarma yapanlar için ise bu ilişki daha zayıftır ($B=0,151$, $p<0.01$). Çalışmanın bulgularından hareketle, kuruma yönelik psikolojik sahiplenmenin artırılmasının, sanal kaytarma oranını düşürülmesinin, yenilikçi iş davranışını artırabileceği, bu durumun kurumsal başarıya katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik sahiplenme, yenilikçi iş davranışı, sanal kaytarma, düzenleyici.

**THE MODERATING ROLE OF
CYBERLOAFING ACTIVITIES ON
THE RELATIONSHIP BETWEEN
INSTITUTIONAL PSYCHOLOGICAL
OWNERSHIP AND INNOVATIVE
WORK BEHAVIOUR**

*Hacettepe University
Journal of Economics
and Administrative
Sciences
Vol. 36, Issue 1, 2018,
pp. 63-82*

Neslihan DERİN

Assoc.Prof.Dr., İnönü University
Faculty of Economics and Administrative
Sciences
Department of International Trade
neslihan.derin@inonu.edu.tr

Abstract: The present study aims to investigate the effects of organizational psychological ownership on innovative work behavior and whether cyberloafing activities have moderating role on relationship between organizational psychological ownership and cyberloafing activities. Hypotheses of the study are tested with a sample of 355 administrative and academic staff of Inonu University. As a result of this study, it is determined that there is positive relationship between the psychological ownership and innovative business behavior of university staff. In addition, the result demonstrated that cyberloafing activities have moderating role on relationship between corporate psychological ownership and innovative work behavior. The relationship between corporate ownership and innovative work behavior is significant and positive for low cyberloafing activities ($B=0,534$, $p<0.01$). The relationship is weaker for high cyberloafing activities ($B=0,193$ $p<0.01$). Based on the findings, it could be suggested that increasing corporate ownership and reducing cyberloafing activities might contribute to corporate success by innovative work behavior.

Keywords: *Psychological ownership, innovative work behavior, cyberloafing activities, moderating effect.*

GİRİŞ

İnsan kaynakları bağlılığı, üretkenliği, yüksek performansı, yetkinliği ve yaratıcılığı ile işletmelerin en önemli başarı faktörü haline gelmektedir. İnsan kaynaklarını bu derece önemli yapan unsur, üretime giren diğer kaynakların sınırlı çıktı potansiyeline kıyasla, insan kaynaklarının sınırsız çıktı potansiyeline sahip olmasıdır. İşletmenin başarısında en önemli unsur haline gelen insan kaynağını anlamak, davranışlarını tahmin etmek, yetenek ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak ve yönetmek, o ölçüde zordur (Demirkaya *vd.*, 2014).

Kurumlar ve toplumlararası rekabette üstünlük sağlayabilmenin temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilen yenilikçi kabiliyeti geliştirmenin en iyi yolu (Öğüt *vd.*, 2014) çalışanların yaratıcılık ve yenilik yapabilme, yeni fikirler üretebilme yeteneklerini artırmak yani çalışanların yenilikçi iş davranışı geliştirebilmelerini sağlamaktır. Ancak yenilikçi iş davranışı, çalışanlar tarafından riskli ve yükümlülük getirici olarak görülebilmektedir. Bu durumda riski ve yükümlülüğü en çok alabilecek olanlar, kuruma dönük sahiplenmeleri en yüksek olan çalışanlardır.

Pierce ve arkadaşlarının 2001'deki çalışmasına dayanılarak kurumsal alana adapte edilen psikolojik sahiplenme, bireyin benlik, tavır, değerler ve gözlemlenebilen davranışları üzerindeki etkisi nedeniyle son yıllarda oldukça ilgi gören bir olgudur. Psikolojik sahiplenme kişilerin, bir nesneye güçlü bir bağ ile bağlanması ve nesneyi kendisininmiş gibi hissetmesi, nesneye "benim" diyebilmesi durumunu ifade etmektedir (Henssen *vd.*, 2014; Baer, Brown, 2012; Shu, Peck, 2011; Pierce *vd.*, 2003). Psikolojik sahipliğin verdiği mülkiyet ve sorumluluk duygusu beraberinde gelişen kurumun geleceğine yönelik endişe hissi, kurumda yenilikçiliği ve yaratıcılığı desteleyebilmektedir. Psikolojik sahiplenmeyi konu alan, gerek ulusal gerekse de uluslar arası çalışmalarda, diğer birçok olumlu kurumsal tutum ve davranışla ilişkileri incelenmiş, psikolojik sahiplenmenin, yenilikçi tutum ve davranışları olumlu yönde etkileyebileceği belirtilmiştir (Henssen *vd.*, 2014; İspir 2014; Ramos *vd.*, 2014; Seiger *vd.*, 2013). Ancak bu bulgulara rağmen, psikolojik sahiplenmenin, yenilikçi iş davranışıyla olan ilişkisi hala belirsizliğini korumakta olup, bu belirsizliğin giderilmesi için daha fazla araştırmaya gerek duyulmaktadır. Diğer taraftan psikolojik sahiplenmeyle ilgili araştırmalar, kurumsal sahiplenenin kuruma yönelik bir takım olumlu tutum ve davranışa yol açarken bir takım sapkın davranışlardan da çalışanları alıkoyduğunu ortaya koymuştur.

Günümüz iş hayatında bilgisayarsız ve internet bağlantısız bir çalışma ortamı düşünülemez; ancak hemen her gelişme için geçerli olduğu gibi teknolojik gelişimin de olumsuz etkileri iş yaşamında sıklıkla gözlenebilmektedir. Sanal kaytarmanın sebep olduğu olumsuzlukların başında verim düşüklüğü, dolayısıyla finansal kayıplar gelmektedir (Henle *vd.*, 2009). Kuruma verdiği bu kayıplardan dolayı, sanal kaytarma, sapkın kurumsal davranışlar kategorisinde değerlendirilmektedir (Köse *vd.*, 2012). Sanal kaytarma üzerine geçmiş çalışmalar genelde olumsuz etkiler üzerine yoğunlaşsa da son zamanlarda yapılan

bazı araştırmalar, sanal kaytarmanın çalışan stresini azaltan, zihinlerinin tazelenmesi için bir mola fırsatı veren ve iş performanslarını arttıran olumlu etkilerinin de olabileceğini ortaya koymuştur (Baturay, Toker, 2015). Bu alışmalar, sanal kaytarmanın gerekli esnekliğin ve öğrenme ortamının sağlanmasıyla, yenilikçiliği ve yaratıcılığı tetiklemeēi açısından sanal kaytarmanın bir araç olabileceğini savunmuşlardır (Blanchard, Henle, 2008). Bu bilgiler doğrultusunda sanal kaytarmanın, örgütsel sahiplikle yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediği merak konusudur.

Yukarıdaki ifade ve düşüncelerden yola çıkararak, bu çalışmanın amacı; bir kamu kurumu çalışanlarının kurumlarına yönelik psikolojik sahiplenme duygularının, yenilikçi iş davranışlarına olan etkisini tespit etmek ve kuruma duyulan psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın düzenleyicilik rolü olup olmadığını saptamaktır. Çalışanların, kurumsal sahiplenmeleri ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki, yüksek sanal kaytarma yapanlarda düşük sanal kaytarma yapanlara göre nasıl farklılaştığını, ortaya koyabilmektedir. Daha önce yapılan bazı araştırmalarda, psikolojik sahiplenmenin diğer birçok olumlu tutum ve davranışla ilişkisi incelenmiş olmakla birlikte, bu araştırmanın; psikolojik sahiplenmenin, yenilikçi iş davranışıyla olan ilişkisini ortaya koyması; örneklemler olarak, yenilikleriyle topluma öncülük rolü olan bir kurumun (niversite) alışanlarının hedef alması; sanal kaytarmanın, psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün olup olmadığını test etmesi nedeniyle hem yazına hem de uygulamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplik, “sahiplenme”, kurum içerisinde diğer davranışlarının da öncülü olması nedeniyle son dönemlerde oldukça ilgi gören bir olgudur. Psikolojik sahiplenmenin kurumsal alana adapte edilmesi yukarda belirtildiği gibi Pierce ve arkadaşlarının 2001’deki çalışmasına dayanmakta olup daha sonra konuyla ilgili, iş ve kurumsal bağlamda birçok araştırma gerçekleştirilmiştir (Uslu *vd.*, 2015: 227; Pierce, Jussila, 2010)

Psikolojik sahiplenme; kişinin kendisini bir hedefin veya bir mülkiyetin bir parçası gibi hissetmesi ve o hedef veya mülkiyetin kimliğinin bir parçası haline gelmesidir (Pierce *vd.*, 2001; Ramos *vd.*, 2014: 300). Diğer bir tabirle psikolojik sahiplenme, kişilerin, bir nesneye güçlü bir bağ ile bağlanması ve nesneyi kendisininmiş gibi hissetmesi, nesneye “benim” diyebilmesi durumunu ifade etmektedir (Henssen *vd.* 2014; Baer, Brown, 2012; Shu, Peck, 2011; Pierce *vd.*, 2003). Sahiplik teorisi üzerine oturan psikolojik sahiplenmede, kişi sahiplendiği nesneyi kendi benliğinin bir uzantısı olarak algılamaktadır (Ramos *vd.*, 2014).

Pierce *vd.* (2003) psikolojik sahiplenmeyi, “resmi ve hukuki sahiplikten tenzih bir bilinç hali olarak tanımlamakta ve psikolojik sahiplik nesnesinin, somut veya soyut herhangi

bir yapıda olabileceğine değinerek sahiplenme motifinin teorik temellerinin iyelik ve tasarruf duygularına dayandığını vurgulamaktadırlar” (Pierce *vd.*, 2003; Akt: İspir, 2014). Dolayısıyla kişiler, hukuki anlamda bir sahiplik olmasa da kuruma, herhangi bir gruba, fikre, öneriye, ekipmana veya işe karşı psikolojik sahiplenme geliştirebilmektedirler (Ötken, 2015). Psikolojik sahiplenmenin bir türü olarak, çalışanların kurumlarına karşı geliştirdikleri kurumsal psikolojik sahiplenme (Shu, Peck, 2011), çalışanın kendisini, kurumun sahibiymiş gibi hissettiği durum olarak tanımlanmaktadır (Ötken, 2015). Böyle bir durumda, çalışan kuruma karşı sahiplik hissetmekte, psikolojik olarak kuruma bağlanmakta ve kurum, çalışanın kimliğinin bir unsuru olmaktadır (Ötken, 2015). Psikolojik sahiplenme, sahip olunan nesneye karşı sorumluluk ve endişe hissini de beraberinde getirmektedir. Kuruma karşı psikolojik sahiplenme duygusu içinde olanlar, kurumun geleceği için sorumluluk almakta ve kurumun refahı için endişe duymaktadırlar (Baer, Brown, 2012; Pierce *vd.*, 2003).

Kurumu kendilerininmiş gibi hisseden bireyler, kurumu yönlendirmeye haklarının olduğuna inanırlar ve bunun içinde kurumu sahiplenmeyenlere nazaran daha derinden sorumluluk duyguları hissederler. Sahiplenme duyguları, kurum için ağır yük yüklenen paylaşım duygularının ve sorumluluk duygularının birbirlerine eşlik etmesiyle gelişir (Alp, 2007). Kurumun misyonu, vizyonu, kültür, iklim, yönetim anlayışı, itibar, politika ve prosedürler gibi çok sayıda faktörün etkisiyle şekillenen psikolojik sahiplenme (Karadal, Akyazı, 2015), insan kaynağının ve dolayısıyla kurumun performansını etkiler ve işletmenin rekabet avantajı elde etmesinde anahtar unsur olarak görev yapar (Demirkaya *vd.*, 2014; Pierce *vd.*, 2001).

Yapılan çalışmalarda, psikolojik sahiplenmenin sonucu olarak ortaya çıkan kuruma faydalı birçok tutum ve davranıştan bahsedilmektedir. Bunlar; duygusal bağlılık, rol-dışı davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, kişinin performans ve verimliliğinin artışı *vb.* olarak sıralanabilir. Aynı zamanda psikolojik sahiplenme duygusu kurumda değişime, dönüşüme, yeniliğe ve yaratıcılığa yol açabilmektedir ki (Sieger *vd.*, 2013; Karadal, Akyazı, 2015; Biçkes, 2016) tüm bunların kişilerde ki görüntüsü yenilikçi iş davranışlarıdır.

1.2.Yenilikçi İş Davranışı

Değişen çevre koşullarına ayak uyduran kurumlar, yenilikçi yaklaşımlar sergileyebilenlerdir (Turgut, 2014). Tüm dünyada gelişmenin, değişimin ve farklılaşmanın en önemli itici güçlerinden birisinin yenilikçilik olduğu genel geçer bir kabul olmuştur. Kurumlar ve toplumlararası rekabette üstünlük sağlayabilmenin temel belirleyicilerinden birisi yenilikçiliktir (Öğüt *vd.*, 2014).

Kurumların hayatlarını devam ettirmelerinde önemli bir rol oynayan yenilikçilik; yeni bilgi ve fikirlerin kurumlarda uygulanması olarak tanımlanır. Yenilikçilik yeni bir ürün veya

hizmetin oluşturulmasının yanı sıra iş modelleri, yönetim teknikleri, stratejileri ve kurumsal yapı bakımından da yenilikleri içeren bir kavramdır (McGuirk *vd.*, 2015; Turgut, Beğenirbaş, 2013).

Kurumların yenilikçi kabiliyetini geliştirici birçok yolun arasında en iyisi, çalışanların yaratıcılığı ve yenilik yapabilme, yeni fikirler üretebilme kabiliyetini, artırmak, çalışanların yenilikçi iş davranışı geliştirebilmelerini sağlamaktır. Beşeri sermaye yeniliğin esasıdır. Çalışanları bu şekilde görmek ve değerlendirmek işletme yöneticileri için anahtar bir stratejidir. Çalışanların yenilikçiliği, kurumların, küresel rekabet ve çevresel belirsizlikle baş edebilmelerinde, kurumların amaçlarına ulaşmasında, yüksek kurum performansı göstermesinde temel esaslardandır (Afsar, 2015; Taştan, Davoudi, 2015; Wisse *vd.*, 2015).

Yenilikçi iş davranışı Janssen, tarafından bir iş rolü olarak, grup veya kurum içinde yarar sağlamak için bilinçli olarak, yeni problem çözme tekniklerinin, yeni fikirlerin yaratılması, tanıtımı ve uygulaması olarak tanımlanmıştır (Janssen, 2000). Yenilikçi iş davranışı, problemin tanımlanması, çözüm üretilmesi ve bu çözümün kurum içinde kalıcı bir şekilde uygulanmasıdır (Turgut, Beğenirbaş, 2013). Amo ve Kolvereid (2005) yenilikçi iş davranışını, organizasyonlarda çalışanların, yeni ürün, yeni pazar, yeni süreç ve yeni kombinasyonlar için girişimde bulunabilme yeteneği olarak tanımlamışlardır (Akt: Dhar, 2015)

Scott ve Bruce (1994)'e göre kurumda ki yenilikçi iş davranışı; üç farklı grupsal davranış görevi içeren karmaşık bir davranıştır. Bunlar, düşünce geliştirme, düşünceyi teşvik etme ve düşünceyi gerçekleştirmektir. Bu doğrultuda yenilikçi iş davranışı yenilik yapmaya dönük fırsatlar araştırılmasını, yeni fikirlerin üretilmesini, değişimin ve yeni bilginin uygulanmasını ve süreçlerin iyileştirilmesini içermektedir (Akt: Taştan, Davoudi, 2015). Bu üç davranış şu şekilde de ifade edilebilir; bilgi elde etme, bilgiye dayalı yeni fikirler oluşturma ve bu yeni fikirleri problemlerin çözümünde uygulamaktır. Bu aşamaları gerçekleştirebilmenin özünü ise çalışanların yaratıcılık kabiliyeti oluşturmaktadır (Kessel *vd.*, 2012). Bununla birlikte yenilikçi davranış, yaratıcılıktan daha geniş bir kavramdır çünkü yaratıcılık yeni fikirler oluşturabilme kabiliyetini ifade ederken, yenilikçi davranış yeni fikirleri uygulayabilme, hayata geçirebilme yeteneğini de içermektedir (Yunus *vd.*, 2014).

Yenilikçi iş davranışına dönük literatür çalışmalarında bu davranışa etki eden kişisel özellikler araştırıldığı gibi örgütsel özelliklerde araştırılmıştır. Yapılan araştırmalarla, yenilikçi iş davranışının, örgütsel adalet, iş özellikleri, psikolojik sözleşme, içsel güdülenme, ödüller, liderlik, örgüt iklimi, çalışma ilişkilerine dönük kalite, yenilikçi örgüt kültürü gibi kavramlarla ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Afsar, 2015; Taştan, Davoudi, 2015). Tüm bunların yanı sıra bireyin bilgisayar ve internet kullanımının da yenilikçi iş davranışını etkileyebileceği düşünülmektedir.

1.3. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma, iş ortamında internetin kişisel amaçlarla kullanımı olarak tanımlanmaktadır (Lim, 2002). Sanal kaytarma dışında; sanal aylaklık, çevrimiçi aylaklık, problemlerli internet kullanımı, internet bağımlılığı, internet sapkınlığı vb. benzer anlam içeren birçok ifade de kullanılmaktadır (Kim, Byrne, 2011). Sanal kaytarma günümüzde kaçınılmaz bir olgu olduğundan örgütsel davranış çalışmalarına da sıklıkla konu olmuş ve örgütsel vatandaşlık (Çınar, Karcıoğlu, 2015), iş stresi (Sawitri, 2012), örgütsel adalet (Sheikh *vd.* 2015) vb. birçok kavramla ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca çalışan karakteristiği ve demografik faktörlerin sanal kaytarmaya etkileri üzerine de çalışmalar yürütülmüştür (Baturay, Toker, 2015).

Sanal kaytarma bir üretim sapkınlığı olarak ele alınmakta, önemsiz sanal kaytarma (örneğin, kişinin işteyken e-postalarını kontrol etmesi) ve önemli sanal kaytarma (örneğin, kişinin işteyken internette kumar oynaması gibi) olmak üzere iki grup altında incelenmektedir (Özkalp *vd.*, 2012:25). Sanal kaytarmanın sebepleri üzerinde yoğunlaşan çalışmalarda önemsiz kaytarmanın çalışanlar tarafından uygunsuz olarak tanımlanmadığını ve herkes tarafından yapıldığı savıyla savunulduğu görülmüştür (Blanchard, Henle, 2008). Diğer bir yaygın gerekçe ise, internetin işe kişisel faaliyetlerin taşınmasında daha yüksek derecede, işi eve taşıdığı yönündedir. İnternet, bu anlamda iş ve iş dışı konular arasındaki sınırı daha az belirgin hale getirmiştir. Bu nedenle de özellikle mesai saatleri dışında yoğun çalışan kişiler çalışma saatleri içinde de internetin kişisel amaçlı kullanımını bir hak olarak gördüğü gözlemlenmiştir (Lim, Teo, 2005).

Yukardaki bilgiler doğrultusunda çalışanların sanal kaytarmanın örgütlere getirdiği finansal yüke dair bilince sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Araştırmacıların tahminine göre, A.B.D.'de sanal kaytarmaya bağlı olarak verimlilik %30-40 azalmakta, bu da yaklaşık 750 milyon dolarlık yıllık kayba sebep olmaktadır. Her ne kadar tahminlere dayansa da, konunun finansal olarak ortaya konulması, sanal kaytarmanın kontrol altına alınmaması durumunda ne denli tehlikeli olabileceğini göstermesi açısından çarpıcıdır. Bu gibi rakamlar örgütleri sanal kaytarmaya yönelik önlem almaya itmektir. Bu önlemler, ekranların duvarlar yerine açık alanlara dönük olacak şekilde yerleştirilmesi gibi bilgisayarlı ortamların şeffaflaştırılması veya konuyla ilgili farkındalık eğitimleri şeklinde olabileceği gibi internet kullanım yönergelerinin oluşturulması veya sıkı denetim ve ceza mekanizmaları gibi daha sert şekilde de olabilmektedir (Cheng *vd.*, 2014).

Verimlilik ve çalışan ihtiyaçları arasında bir denge sağlayabilmek için sanal kaytarma davranışının anlaşılması (De Lara *vd.*, 2006), kaytarmanın en önemli sebepleri (Lim, 2002), kaytarmanın sonuçları ve kaytarmanın olumsuz etkilerinin azaltılması için tolere edilebilecek davranışların ortaya çıkartılması oldukça önemlidir (Askew *vd.*, 2014).

1.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Kuruma yönelik psikolojik sahiplenmenin kendisi ve yol açacağı diğer olumlu kurumsal tutum ve davranışlar, sahiplik, sosyal mübadele ve sosyal kimlik teorilerine dayandırılarak açıklanabilir (Avey, *vd.* 2009, Ötken, 2015). Bu teoriler ve konuyla ilgili yapılan önceki araştırma bulgularından hareketle araştırmanın modeli ve hipotezleri ortaya konmuştur.

Kurumsal yaşamda, olumlu ya da olumsuz herhangi bir davranış kendiliğinden ortaya çıkmamakta, birçok öncülün varlığını gerektirmektedir. Brown (1989), yaptığı çalışmada 21. yüzyılın anahtar rekabet faktörünün psikolojik sahiplenme olacağını işaret etmiştir. Günümüz kurumları için çok önemli olan yetenekli ve yaratıcı insan kaynağının psikolojik sahiplenme duygusu, özellikle öne çıkmaktadır. (Demirkaya *vd.*, 2014)

Psikolojik sahiplenmeyle meydana gelen sorumluluk duygusu, çalışanın bir takım olumlu tutum ve davranışlarda bulunmasına, örgüt yararına ciddi çalışmalarda yer almasına, daha geliştirici ve daha yaratıcı olmalarına ve kurumun finansal performansı dâhil tüm performans göstergelerinde artışa yol açabilmektedir (Wagner, 2003; Alp, 2007; Demirkaya *vd.*, 2014; Baer, Brown, 2012). Bunun en önemli nedeni bireyin sahip olduğu mülkleri (sahiplik duygusunun nesnelere) kendisinin bir uzantısı olarak görmeye başlaması ve onları kaybetmeyi de, kendinde eksilen ya da kaybedilen bir şey olarak düşünmesidir (Uslu *vd.*, 2015: 227).

Kuruma yönelik psikolojik sahiplenmenin meydana getireceği olumlu davranışlardan birisinin de yenilikçi iş davranışı olacağı düşünülmektedir. Kuruma karşı psikolojik sahiplenme duygusu yüksek olanların yenilikçi ve yaratıcı, girişimsel davranışlar da bulunmalarının dört temel nedeni vardır. Bunlardan ilki psikolojik sahiplenmenin, mülkiyet duygusunun verdiği sorumluluk hissidir. Sorumluluk hissi, kişileri, daha fazla enerji ve zaman harcayarak, değişimi teşvik etme, risk alma gibi yenilikçiliğe yol açacak davranışlara sürükler. İkincisi; sahiplenme duygusunun, güçlülük duygusuyla ilişkili olmasıdır. Sahiplenme duyguları yüksek olanların güçlülük duyguları da yüksektir. Güçlendirilmiş kişiler, daha yaratıcı ve yenilikçi olabilmektedirler. Nitekim daha önceki araştırmalar güçlendirilme ile değişime yönelik girişimcilik ve yenilikçi davranış arasında olumlu ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur. Üçüncüsü, sahiplik duygusunun verdiği etkili olma ve kontrol etmeye dönük motivasyondur. Bu durum çalışanlarda, kurumdaki tüm faaliyet ve süreçlerdeki değişimin içinde olmayı arzulamaya yol açabilmektedir. Dördüncüsü, nasıl ki yasal sahiplik yeniliğe yatırım yapma, yeni yollar deneme eğilimini artırıyorsa yasal yönü olmasa da psikolojik sahipliğin de benzer eğilimlere yol açabileceğidir (Sieger *vd.*, 2013). Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın birincisi hipotezi aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.

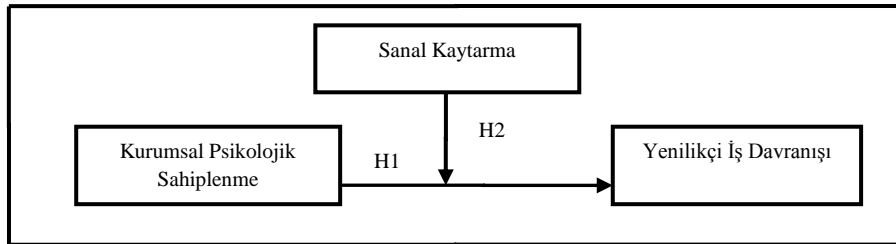
H1: Psikolojik sahiplenme, yenilikçi iş davranışı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Kişinin bağlı bulunduğu kurumun internet erişiminden faydalanarak, çalışma saatleri içerisinde işiyle ilgili olmayan internet sitelerine girmesi veya kişisel amaçlarla elektronik posta alış verişi yapması gibi faaliyetler yukarıda belirtildiği gibi sanal kaytarma kapsamında değerlendirilmektedir. Bu durum bazı yazarlar tarafından yenilikçiliği, yaratıcılığı ve öğrenmeyi geliştirdiği için olumlu bulunurken bazılarınca, kişinin verimli zamanını boşa geçirdiği ve böylelikle örgüte zarar verdiği gerekçesiyle sapkın örgütsel davranışlar kategorisinde değerlendirilmektedir (Köse *vd.*, 2012: 290-291). Psikolojik sahiplenme duygusu kişilerde kurumun amaçlarına odaklanırken sapkın davranışlardan da çekinmeyi beraberinde getirebilmektedir (Yeşil *vd.*, 2015, Avey *vd.*, 2009). Nitekim yapılan geçmiş araştırmalarda psikolojik sahiplenme ile sapkın davranışlar arasında negatif ilişki bulunmuştur (Avey *vd.*, 2009).

Sanal kaytarma üzerine geçmiş araştırmalar genelde olumsuz etkiler üzerine yoğunlaşsa da son zamanlarda sanal kaytarmanın çalışan stresini azaltan, zihinlerinin tazelenmesi için bir mola fırsatı veren ve iş performanslarını arttıran olumlu etkileri de olabileceğini ortaya koymaktadır (Baturay, Toker, 2015). Bu araştırmalar, sanal kaytarmanın gerekli esnekliğin ve öğrenme ortamının sağlanması ve yaratıcılığı tetiklenmesi açısından bir araç olabileceğini savunmaktadır (Blanchard, Henle, 2008; Özkalp *vd.*, 2012). Aynı zamanda bu araştırmalar yöneticilerin verimliliği sadece çalışma saatleri olarak değerlendirmemeleri gerektiği, çalışanların sanal kaytarma için verecekleri aranın, yenilikçi düşünme kabiliyetlerini ve farkındalıklarını artırabileceğini ifade etmektedirler (<http://www.fastcompany.com/3008031/loafing-online-can-be-valuable-part-productive-work-day>). Dolayısıyla bu tür araştırmalar, sanal kaytarmanın, kurumsal psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde düzenleyici rolü olabileceğine işaret etmektedirler. Aynı zamanda neticede bir sapkın davranış olan sanal kaytarmanın, düşük oranda yapıldığında faydaları olabilecekken, yüksek düzeyde yapılmasının bu faydaları azaltabileceği düşünülmektedir. Tüm bu bilgilerden hareketle araştırmanın “H2” hipotezi oluşturulmuştur.

H2: “Sanal Kaytarmanın, psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde düzenleyici rolü vardır” Bu ilişkide “Düşük düzeyde sanal kaytarma yapan çalışanlarda kurumsal psikolojik sahiplenmenin, yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi, yüksek sanal kaytarma yapanlara göre daha fazla olacaktır”.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



2.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde çalışmanın evreni ve örneklemini ile veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklere ilişkin açıklamalara yer verilecektir.

2.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklemini:

Araştırmanın evrenini Malatya’da faaliyet gösteren bir kamu Üniversitesi’nin idari ve akademik personeli oluşturmaktadır. Üniversitelerin, genelde ülkenin yerelde şehrin gelişimi için yenilikler noktasında öncü görevinin oluşu, bu doğrultuda üniversite içinde yenilikçi iş davranışların desteklenmesi ve üniversite içinde gerek idari gerek akademik personele sanal kaytarma yapabileceği fırsatların veriliyor olması, bu araştırmanın evreni olarak bir üniversitenin seçilme nedenleridir. Üniversitenin Personel Daire Başkanlığından elde edilen bilgiye göre kurumun toplam personel sayısı 3716’dır. Araştırmanın örneklemini ise 355 kişi oluşturmaktadır. 4000 kişilik bir evren için %95 güvenilirlik sınırları içerisinde ideal örneklem büyüklüğü 350 kişidir (Gürbüz, Şahin 2016: 132). Bu bilgi doğrultusunda değerlendirmeye uygun bulunan anket sayısının sonuçların evrene genellenebilirliği için yeterli olduğu varsayılmıştır. Anılan kurum içinde sosyal ağları bulunan yazar, anket formlarının deneklere ulaştırılmasında ve deneklerin araştırmaya dâhil edilmesinde kolayda örnekleme yöntemini kullanmıştır.

2.3.Veri Toplama Araçları:

Demografik değişkenler haricinde örgütsel sahiplenme, yenilikçi iş davranışı ve sanal kaytarma değişkenleri için üç farklı ölçek kullanılmıştır. Demografik değişkenler kapsamında yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, mesleki deneyim, mevcut kurumdaki deneyim üzerinde durulmuştur. Diğer değişkenler için kullanılan ölçekler ise Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Kullanılan Ölçekler

Değişken	Kaynak	Örnek Madde
Sanal Kaytarma	Lim (2002) tarafından oluşturulan, Blanchard ve Henle (2008) geliştirilen ve Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 7 soruluk 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır	“Sosyal paylaşım sitelerini ziyaret ederim (facebook, twitter, vb.)(işte)”
Yenilikçi İş Davranışı	Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve Çalışkan ve Akkoç (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 6 soruluk 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır.	“Yaratıcı fikirler üretirim”
Kuruma Yönelik Psikolojik Sahiplenme	Uslu (2015) tarafından geliştirilen 9 soruluk 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır.	“Bu kuruma hissettiğim sahiplenme duygum yüksek”

Çalışmada kullanılan ölçekler 5'li Likert tipi olup, 1=kesinlikle katılmıyorum; 2=katılmıyorum; 3=Biraz katılıyorum; 4=katılıyorum; 5=tamamen katılıyorum olarak kullanılmış ve her bir kategori arasındaki mesafe eşit olarak ele alınmıştır.

2.4. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmanın verileri, SPSS 21 paket programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek amacıyla, AMOS 23 paket programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin içsel tutarlılık katsayısı için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tercih edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesinde ise korelasyon analizi yapılmıştır. Düzenleyici ilişki ise düzenleyici değişkenli çoklu regresyon (Moderated Multiple Regression) analizi ile tespit edilmiştir.

3.BULGULAR

3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya dahil edilen çalışanların demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 2. Demografik Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik

Cinsiyet	Sayı	%	Yaş	Sayı	%
Kadın	171	48,2	16-25	34	9,6
Erkek	184	51,8	26-35 arası	138	38,9
Toplam	355	100,0	36-45 arası	115	32,4
Meslekte geçirilen süre	Sayı	%	46-55 arası	50	14,1
5 yıl ve altı	116	29,9	55+	18	5,1
6-10yıl arası	45	12,7	Toplam	355	100
10+	204	57,5	Eğitim	Sayı	%
Toplam	355	100,0	Lise	28	7,9
İşyerinde Geçirilen süre	Sayı	%	Ön Lisans	67	18,9
5 yıl ve altı	147	41,1	Lisans	95	26,8
6-10 yıl arası	48	13,5	Yüksek lisans	68	19,2
10+yıl arası	160	45,1	Doktora	97	27,3
Toplam	355	100,0	Toplam	355	100,0

Tablodan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan, çalışanların %48,2'si kadın, %51,8'i ise erkek; %38,9'u "26 ile 35" yaş aralığında; %27,3'ü doktoralı, %57,5'i "10+" yıldır mesleklerini yaptıkları; %45,'inin "10+" yıldır mevcut iş yerinde çalıştığı görülmektedir.

3.2. Ölçeklerin Geçerliliği, Güvenirliliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin, bu çalışma için geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, güvenilirliği içinde cronbach alfa katsayılarına bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analiz Sonuçları

Ölçek	X ² /sd	RMSEA	AGFI	CFI	TLI	Cronbach α
Sanal Kaytarma	2,483	0,065	0,859	0,992	0,972	0,791
Yenilikçi iş davranışı	3,223	0,079	0,939	0,986	0,971	0,881
Kurumu psikolojik sahiplenme	3,199	0,079	0,911	0,985	0,975	0,954

“Tablo 3” incelendiğinde; uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Hu, Bentler, 1999; Çokluk vd., 2012; Yılmaz, Çelik, 2009). Bu durum, bu araştırma çerçevesinde sanal kaytarma, yenilikçi iş davranışı, kurumu psikolojik sahiplenme ölçeklerinin tek faktörlü yapılarının doğrulandığını ifade etmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach’s Alpha katsayısı 0,70’in üstünde bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçme araçlarının güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Alpar, 2003).

3.3. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları Tablo 4.’de verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort	s.s	1	2	3	4	5
1.Kurumu sahiplenme	3,88	,92962	1				
2.Sanal Kaytarma	3,31	,88950	,035	1			
3.Yenilikçi İş Davranışı	3,79	,78162	,408**	256**	1		
4. Cinsiyet			,103	-,053	-,020	1	
5. Yaş	35,31	3,8401	,123*	-,168**	-,103	,187**	1

**p<.01; *p<.05; (Cinsiyet: Kadın=0, Erkek=1 olarak kodlanmıştır)

Tabloya bakıldığında “kurumsal sahiplenme” ile “sanal kaytarma” arasında herhangi bir ilişki yokken; yenilikçi iş davranışı ile sanal kaytarma arasında düşük düzeyde, anlamlı (p<.01) bir ilişkinin; “kurumsal psikolojik sahiplenme” ile “yenilikçi iş davranışı” arasında orta düzeyde, anlamlı (p<.01) bir ilişkinin olduğu, olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre araştırmanın H1 (Kurumsal sahiplenme, yenilikçi iş davranışı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır) hipotezi desteklenmiştir.

3.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Çalışanların kurumlarını sahiplenmeleri ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki üzerinde sanal kaytarmanın etkisini araştırmak üzere anket yoluyla 355 kişiden toplanan veriler hiyerarşik regresyon analizine tabii tutulmuştur. Bu araştırmanın temel sorusu

“çalışanların kurumsal sahiplenmeleri ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki, yüksek sanal kaytarma yapanlarda, düşük sanal kaytarma yapanlara göre nasıl farklılaşmaktadır? Şeklindedir. Hiyerarşik regresyon sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır.

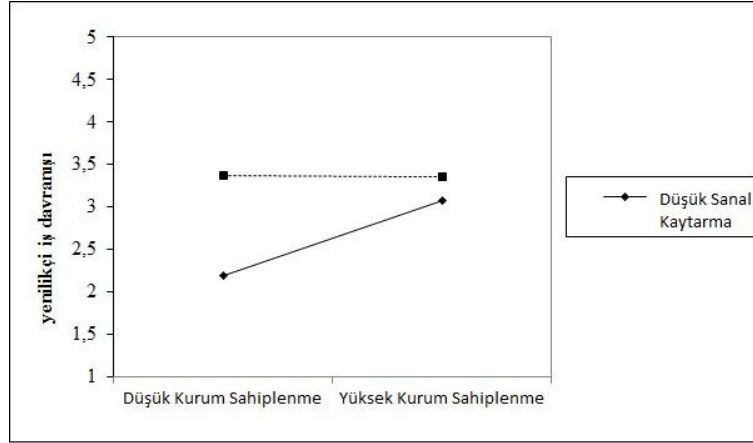
Tablo 5. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

(N=355)						
Değişkenler	Model-1			Model-2		
	B	β	S.H	B	β	S.H
Kurum sahiplenme	.312**	.400**	0,037	.284**	.364**	0,036
Sanal Kaytarma	.189**	.242**	0,037	.171**	.219**	0,036
Kurumu sahiplenme X Sanal Kaytarma				-.178**	-.228**	0,036
R		0,474			0,524	
R²		0,225			0,275	
Düz. R²		0,220			0,269	
Δ R²		0,225			0,050	

**p<.01 (Veriler merkezleştirilmiştir)

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, birinci gruptaki kurum sahiplenmesiyle sanal kaytarma değişkeninin regresyon modeline anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir. [$F_{(2,352)}=51,058, p<.01$]. Düzeltilmiş R² değeri 0,22’dir. Bu sonuç yenilikçi iş davranışındaki %22 oranındaki varyansın kurumu sahiplenme ve sanal kaytarma değişkenleri tarafından açıklandığını gösterir. İkinci grupta etkileşim teriminin regresyona girmesi, yenilikçi iş davranışında % 5’lik ilave varyansı açıklamış ve R²deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,351)}=44,334, p<0.01$]. Bütün değişkenler regresyona girildiğinde kurumu sahiplenmesinin ($B=0,312, p<0.01$) ve sanal kaytarmanın ($B=0,189, p<0.01$) yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca, kurumu sahiplenme ile sanal kaytarmanın yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisinin olduğu görülmüştür ($B=-0,178, p<0.01$). Kurumu sahiplenme ile sanal kaytarmanın etkileşiminin çarpımsal sonucunun anlamlı olması, bu iki değişkenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkileşim etkisinin var olduğunu göstermektedir (Gürbüz, Şahin, 2016: 303). Aiken West’in (1991; Akt.: Gürbüz, Şahin, 2016), önerileri doğrultusunda çalışanların kurumu sahiplenmeleri ile sanal kaytarma etkileşiminin çarpımsal sonucunun etki büyüklüğü $f^2=0,064$ olarak hesaplanmış ve düşük düzeyde bir etki olduğu bulunmuştur. Kurumu sahiplenme ile sanal kaytarmanın etkileşiminin biçimini ve yönünü belirlemek için düşük ve yüksek düzeydeki (ortalama değerinden +1 ve -1 standart sapmadaki) sanal kaytarmanın olduğu durumlarda, yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi grafiksel olarak “şekil 2” de gösterilmiştir.

Şekil 2. Sanal Kaytarmannın Düzenleyici Etkisi



Şekil, çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde, kurumu sahiplenme ve sanal kaytarmannın birlikte (etkileşimsel) etkisinin var olduğunu göstermektedir. Şekildeki eğimlerin 0 (sıfır) değerinden anlamlı düzeyde farklılaşıp, farklılaşmadığını eğim testi (slope test) ile analiz edilmiştir. Bu test kurumu sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin sanal kaytarmaya bağlı olup olmadığını ortaya koymaktadır. Düşük sanal kaytarma oranına sahip olanlar için kurumu sahiplenme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yönlüdür ($B=0,417$, $p<0.01$). Yüksek sanal kaytarma yapanlar için ise bu ilişki anlamlı pozitif yönlü olmakla birlikte düşük sanal kaytarma yapanlara göre daha zayıftır ($B=0,151$ $p<0.01$). Bu sonuçlara göre kurumu sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin sanal kaytarma tarafından biçimlendiği (moderator) anlaşılmaktadır. Bu bulgu doğrultusunda araştırmanın H2 hipotezi desteklenmektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırmada, kuruma yönelik psikolojik sahiplenmenin, bir kamu kurumu personelinin yenilikçi iş davranışını nasıl şekillendirdiğini ve kurumsal psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sanal kaytarmannın düzenleyici rolünün olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın hipotezleri, kamu kurumunun 355 personelinden oluşan bir örneklem üzerinde test edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, “kuruma yönelik psikolojik sahiplenme duygusuyla yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirten birinci hipotez (H1) desteklemiştir. Yenilikçi iş davranışı riskli ve yükümlülük getirici olarak görülebilmektedir. Bu durumda yönetici çalışanlarına güven ve özerklik sağlamak durumundadır (Afsar, 2015). Sosyal mübadele teorisi çerçevesinde, kurumun belli uygulamaları neticesinde çalışanına güven ve özerklik vererek oluşturacağı psikolojik sahiplenme duygusu, kurumun menfaatine olacak yenilikler yapma davranışına yol

açabilecektir. Benzer şekilde kuruma duyulan sahiplenme duygusu sosyal kimlik teorisine göre, kurumu kendi kimliğinin bir parçası olarak görmeye, kuruma karşı sorumluluk duymaya, kurumun geleceği hakkında endişelenmeye yol açacaktır. Ancak bu şekilde çalışan, yenilikçi olup, hem kendi performansına hem de kurumun performansına katkıda bulunabilecektir (Dinçer, *vd.*, 2011). Kurumsal psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ilişkinin bulunması, psikolojik sahiplenmenin örgüte yönelik olumlu tutum ve davranışa yol açtığını ortaya koyan diğer araştırmalarla (Wagner *vd.*, 2003, Sieger *vd.*, 2013) desteklenmektedir.

Bu araştırmanın en önemli bulgusu, kuruma yönelik psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın, düzenleyici rolünün olduğu yönündeki hipotezimizin (*H2*) desteklenmesidir. Düşük sanal kaytarma oranına sahip olanlar için kurumu sahiplenme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki anlamlı ve güçlü sayılabilecek derecede pozitif yönlüken, yüksek sanal kaytarma yapanlar için ise bu ilişki anlamlı pozitif yönlü ancak daha zayıftır. Bu bulgular doğrultusunda; katılımcıların kurumlarına dönük psikolojik sahiplenme duyguları, düşük sanal kaytarma ile birleştiğinde, yenilikçi iş davranışını, önemli ölçüde artırabilecekleri söylenebilir.

Araştırmanın bulgularının, kuramsal açıdan ilgili yazına bazı katkılar sağladığı düşünülmektedir. Öncelikle, psikolojik sahiplenmenin, kurum içinde ne tür olumlu tutum ve davranışlara yol açtığına dair araştırmalar devam etmektedir. Araştırmamızın bulguları, kuruma yönelik psikolojik sahiplenmenin, olumlu bir davranış olan yenilikçi iş davranışını artırdığını göstermektedir. Diğer bir merak konusunda sanal kaytarmanın, kurum için faydalı mı yoksa zararlı mı olduğudur. Günümüzde, çalışanların sanal dünyada geçirdiği zaman her geçen gün artmaktadır. Bu artış, çalışanların işe yönelik davranışları nasıl şekillendirdiğine yönelik endişeleri de beraberinde getirmektedir. Yapılan araştırmalarda, çalışanların sanal kaytarma yaparak işi yavaşlattıkları, verimsiz oldukları gibi bulgular elde edilmesine rağmen bir taraftan da sanal kaytarmanın tükenmişliği, stres ve kaygı seviyesini azaltığına, yaratıcılığı ve yenilikçiliği artırmak için aracı olduğuna dönük bulgulara ulaşılmaktadır (Yoğun, 2015; Anandarajan, Simmers, 2005; Maslach, Leiter 1997; Belanger *vd.*, 2002; Oravec, 2002; Blanchard, Henle, 2008; Özkalp *vd.*, 2012; Baturay, Toker, 2015). Bu araştırmalar ve bizim araştırma sonuçlarımız sanal kaytarmanın tamamen zararlı olduğunu doğrulamamakta aksine belirli oranlarda yapıldığında faydasının olabileceğini göstermektedirler.

Her araştırmanın olduğu gibi bu araştırmanın da bir takım kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak araştırmamızın örnekleme, zaman ve maliyet gibi etmenler nedeniyle, bir kamu üniversitesinin (355) personeliyle sınırlıdır. Bu durum, araştırma sonuçlarının farklı kurum ve çalışanlara genellenebilirliğini güçleştirmektedir. Bundan sonraki araştırmalarda, farklı hizmet sektörlerinin, farklı illerin veya Türkiye genelinde faaliyet gösteren farklı kurumların hedef alınması konuyla ilgili sonuçların genellenebilirliği bakımından daha faydalı olabilir. İkinci bir kısıt, araştırma değişkenlerine ilişkin verilerin sadece bireyin kendisinden

alınmasıdır. Böyle bir durumda ortak yöntem varyansı söz konusu olabilmektedir. Bir başka deyimle, anketlerin uygulandığı bireylerin objektif, tarafsız ve gerçekçi cevap vermemesi gibi durumunda değişkenler arası ilişkinin gerçekte olduğundan daha yüksek veya düşük çıkması söz konusu olabilecektir. Bu yüzden anılan değişkenlere ilişkin sonuçların ihtiyatlı yorumlanması gerekmektedir. Değişkenlere ilişkin verilerin, kişilerin kendileri dışında yöneticilerinden veya iş arkadaşlarından elde edilmesine gidilmesi bu kısıdı azaltabilir. Araştırmanın diğer bir kısıdı, araştırmanın kesitsel veri ile (*cross-sectional study*) gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu tür araştırmalarda katılımcıların tutum ve davranışlarına ilişkin verilerin sadece belirli bir zaman diliminde toplanmış olması, değişkenler arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Örneğin, kuruma henüz yeni katılmış bir personelin kuruma yönelik psikolojik sahiplik duygusunu tam olarak doğru ifade etmesi pek mümkün değildir. Yine araştırmanın yapıldığı dönemde ki genel internet kullanımına ilişkin koşullar, katılımcıların sanal kaytarma düzeylerini doğru değerlendirmelerini etkilemiş olabilir. Bundan sonraki çalışmalarda, belirli bir zaman diliminde verilerin toplanması yerine farklı dilimleri içeren bir zaman sürecinde aynı kişilerden verilerin tekrar toplanması (*longitudinal study*) bu sınırlılığın etkisini azaltabilir. Son olarak bu araştırmada sanal kaytarma kapsamında sadece önemsiz sanal kaytarma ele alınmıştır. Önemli sanal kaytarma ise araştırma yapılan kurumda pek yaygın olmadığı için dikkate alınmamıştır. Önemli sanal kaytarma yapılan kurumlarda değişkenler arasındaki ilişkilerin tekrar incelenmesi farklı ilginç sonuçları beraberinde getirebilecektir.

Araştırmada elde edilen bulgular, doğrultusunda uygulamaya dönük bazı öneriler yapılabilir. Kurumun başarısında çok önemli bir unsur olan psikolojik sahiplenme duygusu, kuruma rekabet avantajı sağlayan, kurumun performansını artıran yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilemektedir. Kurum yöneticileri, özellikle yenilikleriyle, topluma öncülük etme gibi bir görevi olan üniversitelerinin yöneticileri, personellerinin kurumu sahiplenme duygularını artırıcı faaliyette bulunarak yenilikçi iş davranışlarını da aktive edebilirler. Bu ilişkide sanal kaytarmanın düzenleyici rolünün olması, kurumsal sahiplenmeyle birlikte yenilikçi davranışı artırıyor olması, yöneticilerin sanal kaytarmayı tamamen ortadan kaldırmaya tedbirler almalarının doğru olmayacağını göstermektedir. Bunun yerine, internet kullanım yönergeleriyle sanal kaytarmayı kontrol altında tutan, konuyla ilgili farkındalık eğitimleriyle internet kullanımının kurum yararına olacak şekilde yapılandırılmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırmanın bulguları, bir kamu üniversitesi personelinin kuruma yönelik psikolojik sahiplenme duygularının, yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kuruma yönelik psikolojik sahiplenmenin bir takım kurumsal olumlu tutum ve davranışa yol açtığı, bu davranışlardan birisinin de yenilikçi iş davranışı olduğu bu araştırmayla ortaya konmuştur. Sanal kaytarma, kuruma yönelik psikolojik sahiplik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolüne sahiptir. Belli bir oranda yapılan sanal kaytarmanın, belli durumlarda yenilikçiliğe yaratıcılığa katkı sağlayabileceği yönündeki yazındaki iddia bu görgül araştırmayla desteklenmiştir.

KAYNAKÇA

- Afsar B., Y. Badirb, M.M. Khan (2015), "Person–Job Fit, Person–Organization Fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Innovation Trust", *Journal of High Technology Management Research*, 26, 105–116.
- Aiken, L.S., S.G. West (1991), *Multiple Regression Testing and Interpreting Interactions*, Newbury Park, CA Sage.
- Alp M. (2007), *Örgütlerde Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Vatandaşlık*, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Alpar, C.R. (2003), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş* 1, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Åmo, B.W., L. Kolvareid (2005), Organizational Strategy, Individual Personality and Innovation Behavior, *Journal of Enterprising Culture*, 13(01), 7-19.
- Anandarajan, M., C.A. Simmers (2005), "Developing Human Capital Through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions", *Communications of the Association for Information Systems*, 15, 776-791.
- Askew K., J. Bukner, M. Taing, A. İlie, J. Bauer, M. Coovert (2014), "Explaining Cyberloafing: The Role of Theory Planned Behavior", *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
- Avey, J.B., B.J. Avolio, C.D. Crossley, F. Luthans (2009), "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes", *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
- Baer M., G. Brown (2012), "Blind in One Eye: How Psychological Ownership of Ideas Affects the Types of Suggestions People Adopt", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118, 60–71.
- Baturay M.H., S. Toker S. (2015), "An Investigation of the Impact of Demographic on Cyberloafing from an Educational Setting Angle", *Computers in Human Behavior*, 50, 358-366.
- Blanchard, A., C.A. Henle (2008), "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control", *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Biçkes, D.M. (2016), "Psikolojik Sahiplenme ile Rol Ötesi Davranışlar Arasındaki İlişki: Örgüt Temelli Özsaygının Aracılık Etkisi", *IV. Örgütsel Davranış Kongresi*, 4-5 Kasım, 521-526.
- Cheng, L., L. Wenli, Q. Zhai, R. Smyth (2014), "Understanding Personal Use of the Internet at Work: An Integrated Model of Neutralization Techniques and General Deterrence Theory", *Computers in Human Behavior*, 38, 220-228.
- Çalışkan, A., İ. Akkoç (2012), "The Effects of Entrepreneurship Behavior and Innovative Behavior on Job Performance: Mediating Role of Environmental Uncertainty", *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-29.
- Çınar O, F. Karcıoğlu (2015), *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 207, 444-453.
- Çokluk Ö., G. Şekercioğlu, Ş. Büyüköztürk (2012), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- De Lara, P.Z.M., D.V. Tacoronte, J.M.T. Ding (2006), "Do Current Anti-Cyberloafing Disciplinary Practices Have a Replica in Research Findings_ A Study of The Effects of Coercive Strategies on Workplace Internet Misuse", *Internet Research*, 16(4), 450-467.

- Demirkaya, H., A. Şimşek Kandemir (2014), "21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi", *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), 7-21.
- Dhar Rajib, L. (2015), "The Affects of High Performance Human Resource Practices on Service Innovative Behaviour", *International Journal of Hospitality Management*, 51, 67-75.
- Dinçer, H., G. Gencer, N. Orhan, K. Şahinbaş (2011), "The Significance of Emotional Intelligence on the Innovative Work Behavior of Managers as Strategic Decision-Makers", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 909-919.
- Gürbüz, S., F. Şahin (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Henle, C.A., G. Kohut, R. Booth (2009), "Designing Electronic Use Policies to Enhance Employee Perceptions of Fairness and to Reduce Cyberloafing: An Empirical Test of Justice Theory", *Computers in Human Behavior*, 25, 902-910.
- Henssen, B., W. Voordeckers, F. Lambrechts, M. Koiranen (2014), "The CEO Autonomy-Stewardship Behavior Relationship in Family Firms: The Mediating Role of Psychological Ownership", *Journal of Family Business Strategy*, 5, 312-322.
- Hu L. T., P.M. Bentler (1999), "Cut off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- İspir, D. (2014), "Knowledge as an Object of Psychological Ownership and Knowledge Hiding Via Territoriality Among Knowledge Workers", *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Manisa.
- Janssen, O. (2000), "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Kaplan, M., A.Ş. Çetinkaya (2014), "Meaningful Differences Between Demographic Features and Cyberloafing: Case in Hotel Business", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Karadal, H., Akyazı, T.E. (2015), "Psikolojik Sahiplenme ile Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Analizi Üzerinde Aksaray İlinde Bir Araştırma", 3. Örgütsel Davranış Kongresi, 5-8 Kasım, Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Tokat.
- Kessel M., H. Hannemann-Webera, J. Kratzerb (2012), "Innovative Work Behavior in Healthcare: The Benefit of Operational Guidelines in the Treatment of Rare Diseases", *Health Policy*, 105, 146- 153.
- Kim S.J., S. Byrne (2011), "Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework", *Computers in Human Behavior*, 27, 2271-2283.
- Köse S., L. Oral, H. Türesin (2012), İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Lim, V., T. Teo (2005), "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study", *Information & Management*, 42, 1081-1093.
- Lim, V.K.G. (2002), "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice", *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.

- Maslach, C., M.P. Leiter (1997), *The Truth about Burnout How Organizations Cause Personal Stress and what to do about it*, San Francisco: CA Jossey-Bass.
- McGuirk, H., Lenihan, H., Hart, M. (2015), "Measuring the impact of innovative human capital on small firms' Propensity to Innovate", *Research Polic*, 44(4), 965–976.
- Öğüt A., Aksay K., Erbil C. (2014). İşletme Yönetiminde Yenilikçilik Paradigmasının Değişimi: Yenilikçilik Kültürü Bileşenlerinin Bibliyografik Taraması ve Derlenmesi, 2. *Örgütsel Davranış Kongre Kitabı*, 80-89.
- Ötken, A.B. (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., U. Aydın, S. Tekeli (2012), "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri", *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Pierce, J.L., T. Kostova, K.T. Dirks (2001), 'Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations', *Academy of Management Review*, 26, 298–310.
- Pierce, J.L., T. Kostova, K. Dirks (2003), 'The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research', *Review of General Psychology*, 7, 84–107.
- Pierce, J.L., O'Driscoll, M.P., Coghlan, A. (2004), 'Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Effects of Control', *Journal of Social Psychology*, 144, 507–34.
- Pierce, J.L., I. Jussila (2010), "Collective Psychological Ownership Within the Work and Organizational Context: Construct Introduction and Elaboration", *Journal of Organizational Behavior*, 31, 810–834.
- Ramos, H.M., T.W. Yan Man, M.Z. Mustafa (2014), "Psychological Ownership in Small Family Firms: Family and Non-Family Employees' Work Attitudes and Behaviours", *Journal of Family Business*, 5, 300–311.
- Sawitri, H.S.R., (2012), "Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing", *Procedia – Social Behavioral Sciences*, 57, 320-324.
- Scott, S.G., R.A. Bruce (1994). "Determinants of Innovationbehavior: A Path Model of Individual innovation in the work place", *Academy of Management Journal*, 37,580-607.
- Sheikh, A., M.S. Atashgah, M. Adibzadegan (2015), "The Antecedents of Cyberloafing: A Case Study in an Iranian Copper Industry", *Computers in Human Behavior*, 51, 172-129
- Shu S.B., J. Peck (2011), "Psychological Ownership and Affective Reaction: Emotional Attachment Process Variables and the Endowment Effect", *Journal of Consumer Psychology*, 21, 439–452.
- Sieger, P., T. Zellweger, K. Aquino (2013), "Turning Agents into Psychological Principals: Aligning Interests of Non-Owners Through Psychological Ownership", *Journal of Management Studies*, 50(3): 361-387.
- Taştan Bal Ş., S.M. Davoudi (2015), "An Examination of the Relationship between Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior withthe Moderating Role of Trust in Leader: A Study in the Turkish", *Context, 3rd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management, Procedia - Social and BehavioralSciences*, 181, 23 – 32.

- Turgut, E., M. Begenirbaş (2013), “Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Turgut, H., (2014), Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 29-62.
- Uslu, T., G. Eser, A. Noyan, D. Çubuk (2015), “Örgütsel Yenilikçiliğin Olumlu Liderlik Aracılığıyla Çalışanlara Etkilerinin İncelenmesi”, 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 5-8 Kasım, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Tokat*.
- Van Doorn, O.N. (2011), *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework Master Thesis*. Department Industrial Engineering and Innovation Sciences Eindhoven University of Technology, The Netherlands.
- Wagner, S.H., P. Parker, N.D. Christiansen (2003), “Employees that Think and Act Like Owners: Effects of Ownership Beliefs and Behaviors on Organizational Effectiveness”, *Personnel Psychology*, 56, 847-871.
- Wisse, B., D. Barelds, E.F. Rietzschel (2015), “How Innovative is your Employee? The Role of Employee and Supervisor Dark Triad Personality Traits in Supervisor Perceptions of Employee Innovative Behavior”, *Personality and Individual Differences*, 82, 158–162.
- Yeşil Ü., A. Bancar, G. Budak (2015), “Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 59-82.
- Yılmaz V., E. Çelik (2009), “*Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modellemesi P*”, Ankara: PegemAkademi.
- Yoğun, A.E. (2015), “Cyberloafing and Innovative Work Behavior Among Banking Sector Employees”, *International Journal of Business and Management Review*, 3(10), 61-71.
- Yunus, O.M., H.A. Bustaman, M.R. Wan, F.A. Wan (2014), “Conducive Business Environment: Local Government Innovative Work Behavior”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 214 – 220.