



**Citation:** Akarca, M. (2020). Psikolojik sahiplenmenin kavramsal farklılığı ve örgütsel davranış alanı içerisinde incelenen diğer yapılardan farklılaştığı noktalar üzerine bir araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(56), 2049-2061.

## PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN KAVRAMSAL FARKLILIĞI VE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANI İÇERİSİNDE İNCELENEN DİĞER YAPILARDAN FARKLILAŞTIĞI NOKTALAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### ÖZET

Her ne kadar son birkaç yılda psikolojik sahiplenme üzerine ülkemizde yapılan çalışmalar artmaya başlasa da bu konuya ilginin nispeten az olduğu söylenebilir. Bu ilgi azlığında, pek çok araştırmacının aklında neden böyle bir kavramsallaştırma yapıldığına dair soru işaretleri olmasının rolü olduğu değerlendirilmektedir.

Bazı durumlarda örgütsel davranış alanında incelenen yapılar arasındaki ayrımın çizilmesinin zor olduğu ve bazı yapıların fazlalık teşkil ettiği literatürde tartışılan bir konu olmuştur. Nitekim psikolojik sahiplenme ve örgütsel davranış içerisinde ele alınan diğer kavramlar arasında nasıl bir farklılaşma olduğuna yönelik bir belirsizlik olduğu görülmektedir. Bu nedenle, akademisyenler örgütsel bağlamda psikolojik sahiplenme ile ilgili meseleleri ele almaya başlamadan önce psikolojik sahiplenme yapısının kavramsal ayırt ediciliğinin tesis edilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma ile psikolojik sahiplenmenin kavramsallaştırılmasına yönelik görülen bu eksikliği gidermek ve bu kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlayarak ülkemizde bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılar için bir başlangıç noktası oluşturabilmek hedeflenmektedir. Zira psikolojik sahiplenme örgütsel davranış alan yazınında incelenmeye devam ederse bu olgunun diğerlerinden farklılaştığı noktaların net çizgilerle ayrılması gerekmektedir.

Yapılan araştırma neticesinde psikolojik sahiplenmenin örgütsel davranış alanı içerisinde incelenen diğer yapılar ile ilişkili olduğu, ancak çalışanların iş ve kurumlarıyla olan psikolojik ilişkilerinin farklı bir yönünü tasvir etmesi nedeniyle bu yapıların her birinden kavramsal olarak ayırt edilebileceği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik sahiplenme, örgütsel davranış, örgütsel ortam, iş gören tutum ve davranışları, kavram fazlalığı, örgütsel bağlılık.

## A RESEARCH ON THE CONCEPTUAL DISTINCTIVENESS OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND THE FACETS THAT DIFFERENTIATES IT FROM OTHER CONSTRUCTS IN THE FIELD OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

### ABSTRACT

Although studies on psychological ownership have started to increase in our country in the last few years, it can be said that the interest in this subject is relatively low. It is considered that the question that many researchers have in mind about why there is such a conceptualization affects lack of interest.

It has been discussed in the literature that in some cases it is difficult to make a distinction between the structures studied in the field of organizational behavior and that there is a concept redundancy. The same problem arises here and there is uncertainty about how there is a distinction between psychological ownership and other concepts. Therefore, it is necessary to establish the conceptual distinctiveness of the psychological ownership structure before academics continue to address issues related to psychological ownership in an organizational context.

With this study, it is aimed to overcome this gap in the national literature in the conceptualization of psychological ownership and to create a starting point for researchers who want to work on this subject in our country by providing a better understanding of this concept. Because if psychological ownership will continue to be examined in the field of organizational behavior, the points where this phenomenon differs from others should be separated with clear lines.

As a result of the research, it was concluded that psychological ownership is related to other constructs examined within the field of organizational behavior, but it can be conceptually differentiated from each of these structures because it depicts a different aspect of the psychological relationships of employees with their jobs and organizations.

**Keywords:** Psychological ownership, organizational behavior, organizational environment, employee attitudes and behaviors, concept redundancy, organizational commitment.

## 1. GİRİŞ

Psikolojik sahiplenme kavramı uluslararası yazında son yirmi yıl, ulusal yazında da son birkaç yıldır önemi giderek artan bir araştırma konusu haline gelmiştir. Uluslararası yazında “psychological ownership” olarak kavramsallaştırılan ve bireylerin maddi ya da maddi olmayan hedefleri veya bu hedeflerin bir parçasını kendilerininmiş gibi hissetmeleri durumu (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001, s.299) olarak tanımlanan psikolojik sahiplenme sayesinde yasal sahiplenme durumu olmaksızın iş görenlerin işlerine ve örgütlerine karşı sahiplenme hissi geliştirebilecekleri önerilmektedir.

Her ne kadar son birkaç yılda psikolojik sahiplenme üzerine ülkemizde yapılan çalışmalar artmaya başlasa da ülkemizde bu konuya ilginin nispeten az olduğu söylenebilir. Bu ilgi azlığında, pek çok araştırmacının aklında neden böyle bir kavramsallaştırma yapıldığına dair soru işaretleri olmasının, “örgütsel davranış içerisindeki örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel özdeşleştirme vb. yapılar yetmiyor mu idi de yeni bir kavram oluşturma ihtiyacı ortaya çıktı?” gibi haklı bir sorunun net olarak cevaplandırılmamış olmasının rolü olduğu değerlendirilmektedir.

Nitekim psikolojik sahiplenme ve örgütsel davranış içerisinde ele alınan diğer kavramlar arasında nasıl bir farklılaşma olduğuna yönelik bir belirsizlik olduğu görülmektedir. Gerçekten de bazı durumlarda örgütsel davranış içerisinde ele alınan yapılar arasındaki ayrımın çizilmesi zordur. Bu nedenle, akademisyenler örgütsel bağlamda psikolojik sahiplenme ile ilgili meseleleri ele almaya başlamadan önce psikolojik sahiplenme yapısının kavramsal ayırt ediciliğinin tesis edilmesi gerekmektedir. Bugüne kadar psikolojik sahiplenme üzerine yapılan araştırmalarda bu kavramın diğer yapılarla ilişkisine yönelik spesifik olarak bir çalışma yapılmamış olması bu makalenin yazılmasında ilham kaynağı olmuştur.

Bu çalışma ile psikolojik sahiplenmenin kavramsallaştırılmasına yönelik görülen bu eksikliği, literatürdeki boşluğu doldurmak ve bu kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlayarak ülkemizde bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılar için bir başlangıç noktası oluşturabilmek hedeflenmektedir. Zira psikolojik sahiplenme örgütsel davranış alan yazınında incelenmeye devam edecekse bu olgunun diğerlerinden farklılaştığı noktaların net çizgilerle ayrılması gerekmektedir.

## 2. SAHİPLENME VE PSİKOLOJİK SAHİPLENME KAVRAMLARI

Bireyler çevrelerindeki nesnelere ve olgular ile yakın ilişkiler geliştirmektedirler. Böyle yakın ilişkinin bir türünü de “sahiplenme” olarak adlandırmaktayız.

Sahiplik kavramı üzerine çeşitli disiplinlerdeki araştırmalar yapıldığı, sahiplik hissinin neredeyse tüm toplumlarda bulunduğu ve insanlar sahiplik hissi duyduklarında, kendileri ile çeşitli soyut ve somut hedefler arasında bağlantı kurdukları ifade edilmektedir (Pierce ve Jussila, 2011, s.2). Değişik disiplinlerden pek çok araştırmacı sahip olma üzerine incelemeler yapmışlar ve sahip olma ile benlik bilinci arasında bağlantılar kurmuşlardır. Sahip olduklarımız kimliğimizin tanımlanmasında oldukça önemli enstrümanlardır. Her bireyin yaşamının her alanında yaygın bir şekilde görülmekte olan ve ‘benim’ veya ‘bizim’ gibi sözcüklerle ifade edilebilen sahiplik hissi, somut nesnelere yönelik ortaya çıkabildiği gibi, soyut nesnelere karşı da oluşabilmektedir.

Sahiplenme hissi her alanda (kişisel veya çalışma hayatı) ortaya çıkabilmekte, her birimizin hayatında önemli bir rol oynamakta ve sahip olunan somut veya soyut nesnelere ve olgular hayatımızın merkezi bir parçası haline gelebilmektedir (Pierce ve Jussila, 2011, s.2). Sahiplenme çok çeşitli alanlarda ortaya çıkabilmektedir. İntihal karşısında fikirlerini savunan bir bireyi, yağlı boya tablosunun üzerine kişisel imzasını atan bir ressamı, oyuncağı bir başka çocuk tarafından alındığında “Benim oyuncağım!” tepkisini gösteren bir çocuğu ele alırsak, sahiplik hissi yaşamın her alanında görülebileceğini ifade edebiliriz. Ayrıca evimiz, park yerimiz, kızım, oğlum, o benim fikrim gibi yaşamımızda sahiplik hissini nitelendiren birçok ifade bulunmaktadır (Pierce ve Jussila, 2011)

Pierce ve diğerleri (2001, s.299); sahiplenmenin, insan doğasının bir parçası olduğunu, maddi varlıklara veya maddi olmayan çeşitli nesnelere karşı sahiplik duygusu geliştirilebileceğini, sahiplenme duygusunun davranışsal, duygusal ve psikolojik sonuçları bulunduğunu belirtmektedirler.

Sahiplenme duygusu yönetim bilimciler için de önemli bir kavramdır. Bu duygu iyi bir iş performansı için gerekli şartlar arasında sayılmıştır. Büyük bir yayınevini pazarlama müdürlüğüne terfi eden tanınmış birisinin “Sahip olmadan tutkunuz olamaz. Kimse bana bir ürün verip “al bu ürünün satış şampiyonu ol” diyemez. Başından itibaren sahip olmalı ve ona yatırım yapmalıyım.” dediği kaydedilmektedir (Pierce ve Jussila, 2011, s.9).

Çalışma yaşamı içerisinde üstlenmiş olduğu görevi iyi bir biçimde ifa eden iş görenler için “kendi işiymiş gibi çalışıyor” ya da “işyerini sahiplenmiş” gibi ifadelerin kullanıldığı bilinmektedir.

Özellikle 1970’li yıllardan itibaren çalışanlara hisse vererek onları çalıştıkları kurumların ortağı yapmaya yönelik finansal sahiplik planları sıklıkla araştırmalara konu olmuştur. Özü, iş göreni çalışmış olduğu işyerinin hisselerine ortak yapma planlarına dayanan bu çalışmalarda temel amaç; iş görenlerin moral, motivasyon ve performanslarını arttırmaya çalışmaktır. Ancak finansal sahipliğe ilişkin araştırma sonuçlarını toplu olarak değerlendiren Pierce ve Furo (1991) elde edilen sonuçlarla istenilen sonuçlar arasında tutarsızlıklar tespit etmiş ve finansal sahipliğin her koşulda olumlu iş gören tutum ve davranışı ortaya çıkartmayacağı sonucuna ulaşmışlardır. Pierce ve Furo’ya (1991) göre iş görenlerin psikolojik bağlamda sahiplenme hissetmeleri için sahipliğin doğasında var olan bir takım haklarından yararlanmaları gerekmektedir. Bu tespitten hareketle psikolojik sahiplenme kavramını ortaya koyan Pierce ve Furo (1991), yasal sahiplik durumu olmadan da iş görenlere belirtilen haklar tanırsa işlerine ve örgütlerine karşı psikolojik sahiplenme hissi geliştirebileceklerini iddia etmişlerdir. Nitekim, bir çok araştırma bu savı destekler niteliktedir (örn., Pierce, Kostova ve Dirks, 2001; 2003; Pierce, O’driscoll ve Coghlan, 2004; Pierce ve Rodgers, 2004; Van Dyne ve Pierce, 2004; Mayhew, Ashkanasy, Bramble ve Gardner, 2007).

Pierce, Rubenfeld ve Morgan (1991, s.126), sahipliği tanımlamak için kullanılacak temel bazı hakların olduğunu ifade etmekte, bu bağlamda aşağıda belirtilen hakları vurgulamaktadır;

- Sahip olunan nesnenin fiziksel varlığının ve/veya mali değerinin bir kısmına veya payına sahip olma hakkı,
- Sahip olunan nesne üzerinde etki (kontrol) kullanma hakkı
- Sahip olunan nesnenin durumu hakkında bilgi alma hakkı.

Bireylerin maddi ya da maddi olmayan hedefleri veya bu hedeflerin bir parçasını kendilerininmiş gibi hissetmeleri durumu (Pierce ve diğerleri, 2001: 299); iş görenlerin çalıştıkları örgüte ve örgüt içerisindeki çeşitli unsurlara yönelik geliştirdikleri sahiplenme hissiyatı (Pierce ve diğerleri, 2004, s.511); mülkiyet edinmeye dair yasal veya yasal olmayan hak talebinin olmadığı durumdaki sahiplenme hissiyatı (Mayhew ve diğerleri, 2007: 477); iş görenlerin yasal/finansal bir sahiplikleri olmamasına rağmen iş ve örgütlerine karşı sahiplik hissetmeleri (Vandewalle, Van Dyne ve Kostova, 1995, s.211) şeklinde tanımlanmakta olan psikolojik sahiplenme olgusunun örgütsel davranış araştırmaları için uygun bir yapıda olması, bu alanda oldukça ilgi görmesini sağlamıştır. Psikolojik sahiplenme olgusunu örgütsel bağlamda ele alan birçok araştırmada, sahiplik hissiyatları yüksek olan iş görenlerin pozitif duygu, tutum ve davranışlar sergiledikleri, bu hislerin iş görenlerin tutum ve davranışlarının potansiyel bir yordayıcısı olacağı vurgulanmaktadır. Bu yönüyle psikolojik sahiplenmenin daha çok olumlu iş gören tutum ve davranışları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Avey, Avolio, Crossley ve Luthans, 2009, s.174).

### 3. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARINDA KONSEPT FAZLALIĞI (CONCEPT REDUNDANCY) SORUNU

Konsept fazlalığı örgütsel davranış araştırmaları, spesifik olarak da bağlılık ile ilişkili yapılar açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bağlılıkla ilgili kavramlarda büyük bir artış olduğunu, ancak bu artışa, her bir kavramın amaçlanan anlamı veya kavramların birbirleri arasındaki ilişkileri açısından dikkatli bir ayırım eşlik etmediğini belirten Morrow (1983, s.487), bağlılığa yönelik mevcut konseptlere ilişkin görüşlerin değerlendirilmesi tamamlanmadan yenilerinin oluşturulmasının durdurulması ve belirli bir süre ertelenmesi (moratoryum) çağrısında bulunmuştur. Yaptığı literatür taramasında Morrow (1983, s.486) işe ve örgüte yönelik değişik bağlılık türlerinin (örneğin örgütsel bağlılık (organizational commitment), işle bütünleşme (job involvement), örgütsel özdeşleşme (organizational identification))

bazı yönlerden fazlalık olduğu, oluşturulmuş diğer yapıların tekrarı niteliğinde olduğu ve ayrı bir çalışma alanı olabilmek için yeterli ayrılığa sahip olmadıkları vurgusunu yapmıştır. İlerleyen yıllarda örgüt araştırmacıları Morrow'un bu çağrısına uyarak mevcut yapılar arasındaki benzerlikler ve farklılıklarla ilgili olarak pek çok araştırma yapmışlar, kesiştikleri ve ayrıştıkları noktalar arasında ayırım yapmaya çalışmışlardır (Knoop, 1986; Morrow ve McElroy, 1986; O'Reilly ve Chatman, 1986; Roodt, 2004).

#### **4. PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ İÇERİSİNDEKİ DİĞER YAPILARIN KARŞILAŞTIRILMASI**

Morrow (1983) tarafından ifade edilen endişe şu anda da psikolojik sahiplenme konusunda geçerliliğini korumaktadır. Psikolojik sahiplenme olgusunun ortaya yeni olarak ne koyduğu, yönetim ve örgütsel davranış literatüründe kullanılan diğer benzer yapılardan ayrıştığı noktaların ne olduğu haklı olarak sorulmakta, aksi taktirde alandaki konsept fazlalığına bir yenisinin daha eklenebileceği endişesi pek çok araştırmacının aklına gelmektedir. Bu açıdan gereksiz yapı ve kavram fazlalığını önlemek için bu konunun kavramsal olarak iyi analiz edilmesi ve gerekçelendirilmesi gerekmektedir. Psikolojik sahiplenme bağlılık, iş tatmini, psikolojik bağlanma ve işle bütünleşme gibi diğer yapılardan farklı mıdır?

Yönetim ve örgütsel davranış literatüründe, bireyi hem iş hem de bağlı oldukları örgütlerle ilişkilendiren psikolojik ilişkiyi tasvir eden birçok yapı bulunmaktadır. Bu "rakip" yapıların her birinin kısa incelemesinde görüleceği gibi, her biri için yapılan kavramsal tanımlardan hiç biri bir kişinin deneyimlediği sahiplenme duygusuna dayanmamaktadır. Psikolojik sahiplenmenin konseptsel olarak ana odağını oluşturan şey de bu sahiplenme duygusudur. Diğer yapılar bağlı kalma, örgüt içinde kalma arzusu, çaba gösterme istekliliği, amaç ve değer kabulü, zevkli veya olumlu duygusal durum, kimlik belirleme, hedef uyumu, sadakat gurur ilişkisi, psikolojik bağlılık, performans-benlik saygısı gibi birey ile örgüt arasındaki değişik bağlantılar üzerine kurgulanmıştır (Pierce ve Jussila, 2011, s.20).

Diğer yapılara yönelik kavramsal tanımlamalar özet olarak aşağıda ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve içselleştirme Pierce ve diğerleri (2001) tarafından kısaca ele alınmıştır. Öncelikle bu yapılara değinerek bireylerin örgütleriyle kurdukları psikolojik ilişkiyi tasvir bağlamında diğer yapıları da içerecek şekilde bu listeyi genişleteceğiz.

##### **4.1. Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment)**

Örgütsel bağlılık iş görenin çalıştığı örgüte karşı kendini duygusal anlamda bağlı hissetmesidir (Sığrı ve Gürbüz, 2013). Örgütsel bağlılığın çeşitli tanımları, bağlılığın normatif, davranışsal (devam) ve duygusal yönlerine vurgu yapmaları bakımından farklılık göstermektedir. Odak noktamız olan psikolojik sahiplenme bireyin örgütle olan psikolojik ilişkisinin bir boyutunu yansıttığından, biz burada bireyin örgütle olan psikolojik ilişkisi yönüyle konuya yaklaşacağız.

Normatif bağlılık yaklaşımı ahlaki ve kişisel değerlere dayanarak çalışanın örgütle olan ilişkisini ele alır ve sonuçta belli davranışların "doğru" ve "uygun" eylemler oldukları için ortaya çıktıklarını vurgular. Özünde normatif bağlılık, bireyin örgüte bağlılığını ve onun bir parçası olarak kalma arzusunu bireyin bu ilişkiyi sürdürmenin "gerekli" olduğuna inanmasına bağlar. Basitçe ifade etmek gerekirse, kişi bunun yapılması gereken doğru şey olduğuna inanır. Örneğin çalıştığı kurumun, eğitimine kayda değer bir yatırım yapmış olduğu bir durumda rakip firmadan iyi bir iş teklifi alan bir bireyin bu teklifi reddetmesi ve bulunduğu kurumda çalışmaya devam etmesi gösterdiği normatif bağlılığın bir ürünüdür (Pierce ve Jussila, 2011, s.23)

Devam bağlılığı bireyin örgütten ayrılmayla kaybedebileceği yatırım ve kazanımları hakkındaki değerlendirmesi dolayısıyla örgütte kalma yönündeki bilinçli kararıyla ilgilidir. Kişi örgütten ayrılırsa kaybedeceği çok şey olacağından kendisini örgüte bağlı kalmaya "zorunlu" hisseder.

Örgütsel bağlılığa duygusal yönden yaklaşım, çalışanın kurumuna bir zorunluluk ya da ihtiyaç temelli bağlılığı yerine bireyin kurum ile özdeşleşmesi neticesinde örgütte kalmak istemesinden kaynaklanan bir ilişkiyi yansıtır. Bu ilişki bireyi iyi hissettirir, tatmin verir.

Bu üç bağıllık türü “Bu ilişkiyi neden sürdürüyorsunuz?” sorusunu cevaplar. “Kalmalıyım çünkü yapılacak doğru şey bu.”, “Kalmalıyım çünkü ayrılmanın maliyetleri büyük.” ve “Kalmalıyım, çünkü burada kalmaktan hoşlanıyorum.” cevapları bağıllığın sırasıyla normatif, davranışsal ve duygusal yönlerini yansıtmaktadır. Bu üç örgütsel bağıllık biçimini farklılaştıran motivasyonel bir ayırım bulunmaktadır (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnitsky, 2012; Sığı ve Gürbüz, 2013; Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

#### 4.2. Örgütsel Özdeşleşme (Organizational Identification)

Örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasına yönelik çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. O’Reilly ve Chatman (1986) onu psikolojik bağlanmanın bir boyutu olarak görmektedirler. Hall, Schneider ve Nygren (1970) ve Wiener (1982) ise örgütsel özdeşleşmeyi örgütün ve bireyin amaçlarının ve değerlerinin entegre veya uyumlu hale gelme süreci olarak görmektedirler.

Genel bir ifadeyle özdeşleşme, çalıştığı işi ve örgütü ile bireyin kendisini bir bütün olarak algılamasıdır. Bundan dolayı örgütsel bağıllık kavramına yakınlığına değinen Sığı ve Gürbüz; özdeşleşmenin bilişsel bir süreç olduğunu; “Bireyin bağlı olduğu örgüt amaçlarına ve değerlerine olan inancı, bireyin örgüt içindeki rolünü meydana getiren eylemleri isteyerek yerine getirmesi ve bireyin bağlı olduğu kuruma üyeliğinin devamı konusunda istekli olması” ile tanımlanabileceğini ifade etmektedirler (2013, s.73).

Özet olarak özdeşleşme, bireyin örgütte gördüğü nitelikleri kullanarak kendini tanımlama derecesi olduğunu söyleyebiliriz. Burada kişinin sorduğu soru “Ben kimim?”dir.

#### 4.3. Örgütsel İçselleştirme (Organizational Internalization)

O’Reilly ve Chatman’ın (1986) psikolojik bağlanmanın ilgili kavramsallaştırmalarına dönecek olursak, bu yazarlar örgütsel içselleştirmeyi kişinin örgüt ile olan bağının en güçlü biçimi olduğunu belirtmektedirler. İçselleştirmeyi, örgütün amaçlarının ve değerlerinin bireyi hedefleri ve değerleri haline geldiği, yani bu anlamda bireyin örgüt ile “bir” haline geldiği bir durum olarak öngörürler. Bu aşamada birey tarafından örgütün başarısı bireyin başarısı, başarısızlığı da aynı şekilde bireyin başarısızlığı olarak algılanır. Böylece, bir bireyin belirli bir kuruluşla ilişkisinin bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma bağlı olduğu ifade edilmektedir (O’Reilly ve Chatman, 1986, s.493)

#### 4.4. Psikolojik Bağlanma (Psychological Attachment)

Örgütsel bağıllık ve psikolojik bağlanma aslında birbirine yakın kavramlardır ve ikisinden birinin fazlalık olduğunu söyleyen araştırmacılar da bulunmaktadır. Mesela; O’Reilly ve Chatman (1986, s.493), örgütsel bağıllığın birey tarafından organizasyona yönelik psikolojik bağlanma olarak görülebileceğini ifade etmiş ve örgütsel bağlanma yapısını eleştirmişlerdir. Bu yazarlar, bir kişinin organizasyona yönelik psikolojik bağıllığının temelini bağımsız üç fonksiyona dayandırabileceğini belirtmektedirler: (1) belirli dışsal ödüller için uyum veya araçsal katılım, (2) bağıllık arzusunun dayalı tanımlama veya katılım, (3) bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanan içselleştirme veya katılım. Psikolojik bağlanma da “neden buradayım? Bu ilişkinin devamını sağlayan sebepler nedir? Alınan ödüller mi, bağıllıktan kaynaklanan bir gurur ve tatmin duygusu mu veya paylaşılan hedef ve değerler mi?

#### 4.5. İş Tatmini (Job Satisfaction)

İş tatmini 1920’lere kadar uzanan çok sayıda çalışmanın odak noktası olan ve örgütsel davranış literatüründe belki de en popüler konulardan birisidir. İş tatmini genel olarak, kişinin işine karşı gösterdiği olumlu veya olumsuz tutum olarak ifade edilebilir (Gürbüz, 2008, s.58). Bu bağlamda, işe karşı olumlu ruh hali iş tatminini; işe ilişkin olumsuz tutumları ise iş tatminsizliğini ortaya çıkaracaktır

Literatürde iş tatmini yapısının iki farklı şekilde ele alındığı görülmektedir. Birincisi ve belki de en yaygın olanı iş tatmininin bir tutumun duygusal bileşeni olarak görülmesidir. Locke’a (1976, s.1300) göre, bir kişinin işini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durumu yansıtır. Bu durum bir bütün olarak işten /örgütten veya işin/ örgütün bir unsurundan (örneğin ücret, çalışma saatleri, iş güvenliği, denetim, iş arkadaşları, iş miktarı vb.) kaynaklanıyor olabilir. Başka bir deyişle, çalışmanın herhangi bir yönü size bir zevk duygusu sağlıyorsa, genel olarak işten memnun kalırsınız (Locke’dan (1976) aktaran Pierce ve Jussila (2011)).

İkinci olarak iş tatmini, bireyin değerlerini (beklentilerini) karşılama derecesi olarak işini değerlendirmesidir. Buna göre eğer işinizin işe yönelik beklenti ve değerlerinizi karşıladığınızı düşünüyorsanız iş tatmininiz var denebilir (Pierce ve Jussila, 2011).

Sonuç olarak iş tatmini temel olarak şu iki farklı sorudan birisinin cevaplandırılmaktadır: “İşim, beni nasıl hissettiriyor?” ve “İşim, işle ilgili beklentilerimi ne ölçüde karşılıyor?”

#### 4.6. İşle Bütünleşme (Job Involvement)

Kavramsal olarak, işle bütünleşmenin benlik imajının bir bileşeni olarak ele alınması yaygındır. Eğer işinizi kim olduğunuzun merkezi olarak görüyorsanız, işle bütünleşmeniz yüksek demektir. İşle bütünleşme şu soruyu cevaplar: “Yaptığım iş kim olduğumu ne kadar tanımlar?”

Literatürde, işe adanmışlık, işe tutkunluk, işe angaje olma ve işe tutulma kavramlarıyla da ifade edilmekte olan işle bütünleşme terimi, hali hazırda kullanılan iş tatmini ve işe bağlılık kavramlarıyla benzer olduğu düşünüldüğünden de eleştirilmektedir. Ayrıca ekstra rol davranışı, kişisel inisiyatif, işkoliklik gibi pek çok kavramla da inceledikleri konular olarak ortak noktaları bulunmaktadır.

Özet olarak, örgütsel davranış içerisinde şimdiye kadar kişinin işi ve örgütüne yönelik geliştirdiği psikolojik süreçlere yönelik incelenmiş ve ortaya konmuş yapılar arasında kesin bir çizgi çizilmesi zor görünmektedir. Morrow’un (1983, s.487) mevcut yapı ve perspektiflerin bir değerlendirmesi tamamlanıncaya kadar yeni bağlılık kavramlarının ortaya konmasının ertelenmesi çağrısında bulunmasının altında da bu belirsizlik yatmaktadır. Bu nedenle sahiplenme psikolojisi ile ilgili konuları ele alınmaya devam edilecekse, psikolojik sahiplenme yapısının kavramsal ayırt ediciliğinin iyi ortaya konması gerekmektedir.

### 5. PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN KAVRAMSAL FARKLILIĞI

Yukarıdaki kavramlara ve tanımlamalara bakarak Morrow’un (1983) neden bir moratoryum çağrısında bulunduğunu anlamak güç değildir. Çünkü her bir kavram bir diğeri ile çok yakından ilişkili olabilmekte, bazı durumlarda biri diğeri bir boyutu olarak sınıflandırılmaktadır. Bu itibarla örgütsel bağlılık ve kişinin örgütü ile geliştirdiği psikolojik süreçlere yönelik bir kavram karmaşası ve fazlalığının olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Psikolojik sahiplenmede de yine aynı durum mu yaşanmaktadır?

Konuya yönelik yaptığımız literatür taraması neticesinde böyle olmadığı kanaatini taşımaktayız. Zira psikolojik sahiplenmenin temeli, sahiplenme hissine dayanmaktadır. Bu yönüyle sahiplenmeye dayalı doğası, onu iş gören tutum ve davranışlarını açıklamakta hali hazırdaki örgütsel bağlılık ve iş doyumu gibi yapılardan farklılaştırmaktadır (Van Dyne ve Pierce, 2004, s. 440).

Örgütsel davranış teorisindeki bazı yapıların, bireylerin örgütlerle geliştirdiği psikolojik ilişkiyi tasvir ettiklerini belirten Pierce ve diğeri (2001), psikolojik sahiplenme kavramının teorik temellerini attıkları çalışmalarında, bu kavramın literatüre kazandırılmasının doğal olarak kavramsal farklılığı hakkındaki soruyu da gündeme getirdiğini belirtmekte ve psikolojik sahiplenmenin benzer diğer kavramlardan farklılığına kısaca değinmektedirler. Özellikle örgütsel bağlılık, özdeşleşme ve içselleştirme kavramlarını ele alan Pierce ve diğeri (2001) bu yapıların bireyin örgütle farklı psikolojik ilişkilerini tanımladıklarını, dahası bu kavramların psikolojik sahiplenme için ne gerekli ne de yeterli bir koşul olmadığını vurgulamaktadırlar. Çalışmalarında yapısal çekirdek, birey için cevapladığı sorular, motivasyonel temelleri, gelişimi, durumsal biçimi, sonuçları gibi başlıklarda psikolojik sahiplenmenin bu kavramlardan ayrıldığı noktaları özetlemiştir. (Tablo 1’in ilk üç sütunu bu çalışmadan alınmıştır.)

Pierce ve diğeri (2001) bu çalışmasına Olckers ve Du Plessis (2012, s.2587) psikolojik güçlendirme ve işle bütünleşme kavramlarını da ilave ederek tüm bu kavramlar ile psikolojik sahiplenme arasındaki farklılıkları belirtilen başlıklarda incelemiştir. Konuya Yeşil, Bancar ve Budak’ın (2015) psikolojik sahiplenme konusunda yaptıkları literatür taraması çalışmalarında da değinilmiş ancak yeterince detaylı olarak ele alınmamıştır. Bu çalışmalara göre psikolojik sahiplenmenin yapısal çekirdeğinde sahip olma isteği yatarken örgütsel bağlılıkta bağlılığı sürdürme arzusu, özdeşleşmede kendini tanımlamak için örgüt kimliği kullanmak, içselleştirmede paylaşılan amaçlar ve değerler,

psikolojik güçlendirmede işteki role uyum sağlamayı gerçekleştirmek, işle bütünleşmede birinin işiyle özdeşleşmesi yatmaktadır.

Psikolojik sahiplenme kavramının, işe yönelik diğer tutumlardan (ör. örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, içselleştirme, psikolojik güçlendirme, işle bütünleşme, iş tatmini vb.) kavramsal olarak ayrılması, yapıların gereksiz yere çoğalmasını önleme açısından önemli bir husustur (Morrow, 1983). Bu yapıların her birinin odak noktası veya cevapladıkları "soru" farklıdır (Pierce ve diğerleri, 2001; Van Dyne ve Pierce, 2004; Avey ve diğerleri, 2009).

Araştırmalarında Van Dyne ve Pierce (2004, s.440), psikolojik sahiplenmenin, sahiplenici doğası nedeniyle iş görenlerin işe yönelik diğer tutumlarından ve davranışlarından (örn. iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi) farklılaştığını belirtmektedirler. Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından geliştirilen Duygusal Durumlar Teorisi'ni psikolojik sahiplenmeye uyguladıklarını belirten yazarlar, bu sayede psikolojik sahiplenmenin temelde doğasında bulunan farklı güdüleyicilerine bağlı olarak açıklayıcılık gücünün diğer işe yönelik tutum ve davranışlardan farklılaştığını iddia etmektedirler.

Psikolojik sahiplenme "Neyin benim olduğunu hissediyorum?" veya "Bu örgütün (işyeri) ne kadar kendimin olduğunu hissediyorum?" (Van Dyne ve Pierce, 2004) sorusunu sormaktadır. Örgütsel bağlılık; "Bu örgütteki üyeliğimi sürdürmeli miyim?" ("Kalmalıyım çünkü yapılacak doğru şey bu.", "Kalmalıyım çünkü ayrılmanın maliyetleri büyük." veya "Kalmalıyım, çünkü burada kalmaktan hoşlanıyorum.") sorusu ve cevaplarıyla ilgilenmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Özdeşleşme "Ben kimim?" sorusuyla; içselleştirme "Neye inanıyorum?" sorusuyla; psikolojik güçlendirme "İşteki rolümü şekillendirebilir miyim? İş rolümde yetenekli ve kendimi motive hissediyor muyum?" sorularıyla; işle bütünleşme "İşim kendi imajım ve performansım açısından benim için ne kadar önemli?" sorusuyla; iş tatmini de "İşim beni nasıl hissettiriyor ve beklentilerimi ne ölçüde karşılıyor?" sorusuyla ilgilenmektedir (Van Dyne ve Pierce, 2004).

Kuruluş için bir sahiplenme duygusu hissetmek (kuruluşun "Benim" veya "Bizim" olduğunu hissetmek), bir kuruluştaki kalma arzusu, ihtiyacını veya yükümlülüğünü hissetmekten temel olarak farklıdır (örgütsel bağlılık: Meyer ve Allen, 1997). Benliği tanımlamak için örgütün ayırt edici ve beğenilen bir özelliğini kullanmaktan farklıdır (örgütsel özdeşleşme: Mael ve Tetrick, 1992). Hedef uyumuna dayanan ilişkilendirmeden farklıdır (içselleştirme: O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgüt için psikolojik sahiplik işyerinde kendini yetenekli ve özünde motive hissetmekten farklıdır (psikolojik güçlendirme: Spreitzer, 1996). İş tarafından tüketilmekten ve merkezi bir yaşam çıkarı olarak işe sahip olmaktan farklıdır (işle bütünleşme: Lawler ve Hall, 1970). Son olarak, örgütün veya işin "Benim" veya "Bizim" olduğu duygusu, psikolojik sahiplenmeyi iş veya iş durumunun olumlu ya da olumsuz değerlendirici yargılarından ayırır (iş doyumu: Weiss ve Cropanzano, 1996) (aktaran Van Dyne ve Pierce, 2004).

Dahası, psikolojik sahiplenme benzersiz bir dizi güdüye hizmet eder, bir dizi benzersiz süreç yoluyla gelişir, belirli bir psikolojik durumu yansıtır ve benzersiz sonuçlara sahiptir. Örneğin, diğer kavramların hiçbiri, psikolojik sahiplik ile aynı varsayılan hak ve sorumluluk setine yol açmaz (Pierce ve diğerleri, 2001).

Psikolojik sahiplenmenin belirtilen yapılardan farklılaştığı noktalar belirtilen başlıklarda Tablo-1'de aktarılmıştır.

**Tablo 1.** Psikolojik Sahiplenmenin Diğer Yapılarla Kıyaslanması

Farklılık Alanları	Psikolojik Sahiplenme	Bağlılık	Özdeşleştirme	İçselleştirme	Psikolojik Güçlendirme	İşle Bütünleşme	İş Tatmini
<b>Yapısal Çekirdek</b>	Sahiplik	Bağlılığı sürdürme arzusu	Kendini tanımlamak için örgüt kimliğini kullanma	Paylaşılan amaçlar ve değerler	İşteki role uyum sağlamayı başarma	İş ile özdeşleşme	Tatmin duygusu
<b>Birey için cevaplanan sorular</b>	Neyin benim olduğunu hissediyorum?	Üyeliğimi sürdürmeli miyim?	Ben neyim?	Neye inanıyorum?	İşteki rolümü şekillendirebilir miyim?	İşim benim için ne derece önemli?	İşim beni nasıl hissettiriyor ve beklentilerimi ne ölçüde karşılıyor?
<b>Güdüsel temelleri</b>	Etkililik ve etkinlik Öz-kimlik Ait olma / Yuva hissi	Güvenlik Ait olma İnançlar ve değerler	Cezbediciler Yakın ilişki Kendini geliştirme	Haklı olma ihtiyacı İnançlar ve değerler	Öz etkinlik Öz saygı Bilgiye erişim Ödüller	İşin önemi Öz saygıyı tatmin etme	Algılanan iş özellikleri İş değerleri (algılanan iş özelliklerine yüklenen anlamlar)
<b>Gelişim</b>	Organizasyona aktif olarak kendini dayatma	Üyeliği sürdürme kararı	Yakın ilişki Benzemeye çalışma	Örgütsel amaç ve değerlerin benimsenmesi	Yetkinliğe inanmak Özerklik Çıktılara etki	İşteki psikolojik önem	İşin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, terfi, ödüllendirme, iş ortamındaki ilişkiler ve iletişim, çalışma koşulları ve iş güvenliği
<b>Durum türü</b>	Bilişsel/ Duyusal	Duyusal	Bilişsel/ Algısal	Bilişsel/nesne	Duyusal/algısal Bilişsel	Duyusal/ tutumsal	Duyusal / tutumsal / algısal
<b>Sonuçları</b>	Haklar ve sorumluluklar Değişimi teşvik etme veya direnç gösterme Huzursuzluk, stres Paylaşmayı reddetme İş gören entegrasyonu Yabancılaşma Hizmet etme isteği Örgütsel vatandaşlık davranışı	Örgütsel vatandaşlık davranışı İşten ayrılma niyeti Devamlılık	Kalma niyeti Hayal kırıklığı/ stres Yabancılaşma Performans Bireyin iyi olma hali	Örgütsel vatandaşlık davranışı İşten ayrılma niyeti Rol davranışı	Etkin rol performansı Konsantrasyon Direncilik İnovasyon ve davranış	İşsel motivasyon Kalma niyeti Düşük devamsızlık	İşe ve örgüte bağlılık, Motivasyon, Performans, İşyeri devamsızlığı, İş gören devri, Örgütsel vatandaşlık davranışı
<b>Haklar</b>	Bilgi alma hakkı Sesini duyurma hakkı	-	-	-	Anlamli iş Bilgiye erişim Ödüller	Anlamli iş Yetecek kadar denetim	-
<b>Sorumluluklar</b>	Yük paylaşımı Sesini aktif ve sorumluluk sahibi olarak duyurma Haberdar olma Koruma Özenle bakma ve yetiştirme	-	Hayranlık duyulan özelliği sürdürme	Amaç ve değerlerin korunması	Eylemleri beceriklice yerine getirebilme	-	-

**Kaynak:** Pierce ve arkadaşları (2001: 306), Olckers ve Du Plessis (2012: 2587) ve Yeşil ve arkadaşları (2015: 62) çalışmalarından uyarlanmış ve geliştirilmiştir.

Psikolojik sahiplenme, bir bireyin işi veya bağlı olduğu örgüte yönelik psikolojik ilişkilerini ortaya koyan, yukarıda ele aldığımız yapılardan ayrı olarak görülür ve yaklaşılır. Çünkü bu yapılardan hiç biri ne bir sahiplenme koşulunu önermektedir ne de kişinin işi veya örgütü hakkında sahiplik duygularına doğrudan bir referans içermektedir. Bu yapıların her birinin aksine psikolojik sahiplenme örgütü veya işi bireyin psikolojik bir sermayesi olarak ele almaktadır.



Bir başka deyişle, psikolojik sahiplenme, sahiplenmenin bir yansıması olduğu için bağlılık, tatmin, özdeşleşme, içselleştirme ve bütünleşmeden farklıdır. Bireysel düzeyde bir olgu olarak psikolojik sahiplenme, neyin benim veya bizim olduğunun hissedilmesi ile ilgilidir. Psikolojik sahiplenmenin kavramsal özü, sahiplik ve sahip olunan nesnelere üzerinde psikolojik olarak kontrol hissidir. Bu kontrol ve sahiplenme duygusu motivasyonla sonuçlanır ve proaktif davranışa neden olur. Devamında da sahiplik hedefi için bir sorumluluk duygusu ve onun için kişisel riskleri üstlenmeye isteklilik hâsıl olur (Perce ve Jussila, 2011, s.28).

Bir kişi çalıştığı kurumda kalmak isteyebilir, organizasyona yönelik bağlılık duyguları besleyebilir veya kendini kurum ile özdeşleştirebilir, ancak yine de kurumuna yönelik psikolojik sahiplenme duygusuna sahip olmayabilir. Bir çalışan kurumuna yönelik herhangi bir sahiplik duygusu hissetmeden onun ile gurur duyabilir veya ortak değerleri paylaşabilir. Benzer şekilde, bir çalışan kurumunun kendisinin psikolojik mülkiyeti olduğunu hissetmeden kurumuna yönelik ilişkisi nedeniyle tatmin duygusu yaşayabilir veya gösterdiği performans nedeniyle benliğinin güçlendiğini hissedebilir. Bu tabii ki belirtilen bu yapılar ile psikolojik sahiplenme arasında hiçbir bağ yok anlamına gelmemektedir.

Pierce ve diğerleri (2001) psikolojik sahiplenmenin, sahipliğe dayanan yapısal çekirdeği ve güdüsel temelleri açısından diğer yapılardan farklılaştığını önermişler, psikolojik sahiplenmenin 'ev' (yuva hissine sahip olma), etkinlik ve etkililik ve öz kimlik olmak üzere üç temel insan ihtiyacını karşıladığını, çalışanlar psikolojik sahiplenme duygusu yaşadıklarında bu temel ihtiyaçları karşılayabileceklerini iddia etmişlerdir. Pierce ve diğerleri (2001), etkililik ve etkinlik, öz kimlik ile ait olma hissi psikolojik sahiplenmenin aynı zamanda boyutları veya kökenleri olarak ele almışlardır. Bu gruplamaya geliştirici psikolojik sahiplenme adını koyan Avey ve diğerleri (2009), hesap verebilmeyi de geliştirici psikolojik sahiplenmenin dördüncü boyutu olarak literatüre kazandırmıştır. Yazarlar, önleyici psikolojik sahiplenmenin tek boyutu olarak da bölgeciliği ele almaktadır. Olckers ve Du Plessis (2012) ise, sorumluluk ve özerklik boyutlarını psikolojik sahiplenmenin yeni boyutları olarak ele almaktadır. Pierce ve diğerleri (2001) etkililik ve etkinlik (Efficacy and effectance) olarak adlandırdığı boyuta Avey ve diğerleri (2009) "öz etkililik" (self efficacy) adını vermiştir.

Bu alt boyutları özet olarak tanımlayacak olursak;

Öz etkililik, bireyin eylemlerini başarı ile yapabileceklerine ve belirli bir görevde başarılı olabileceklerine yönelik inançları ile ilgilidir (Avey ve diğerleri, 2009, s.177). Öz etkililik bileşeni ile bireyler "Bu görevi yapmam gerekiyor, yapabilirim ve bu nedenle başarıya ulaşma sorumluluğuna sahibim." demektedirler.

Öz kimlik, bireyin içinde bulunduğu kurumu kimliğinin tanımlayıcısı olarak kullanması;

Ait olma/yuva hissi, bireyin çalıştığı kuruma ait olduğunu hissetmesi ve orayı evi gibi görmesi;

Hesap verebilme, bireyin kendisini veya başkalarını kuruma karşı sorumlu tutması /tutabilme hakkı;

Bölgecilik (territoriality) de sahip olunan hedefin başkalarının görebileceği şekilde sınırlarını belirleme, gelebilecek tehditlere karşı koruma ile ilgilidir (Avey ve diğerleri, 2009, s.177).

Tüm bu alt boyutlardan sadece öz kimlik, örgütsel özdeşleştirme ve örgütsel davranış içerisindeki diğer bazı yapıları çağırırsa da diğerlerinin bireyin örgütü ile psikolojik ilişkisinin eşsiz yönlerini tanımladığını söyleyebiliriz.

Uçar (2017) da çalışmasıyla psikolojik sahiplenme olgusunun örgüt koşulları içerisinde hangi dinamiklerin etkisinde ne şekilde ortaya çıktığını kapsamlı bir model üzerinde göstermiştir. Bu çalışma, psikolojik sahiplenme olgusunun tam olarak ne olduğu, örgütsel alanda nasıl geliştiği, hangi formlarda ortaya çıktığı ve örgütsel çıktılarının ne olduğu hususlarında konuya ayrı bir derinlik katmıştır. Çalışmaya özgün geliştirilen model içerisindeki ilişkiler seti, örgütsel davranış alanı içerisindeki diğer yapılar ile kıyaslama sağlaması açısından önemlidir.

## 6. PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN DİĞER YAPILARDAN FARKLILIĞINI ORTAYA KOYAN AMPİRİK ÇALIŞMALAR

Önceki araştırmalarda psikolojik sahiplenmenin benzersizliğini destekleyen ampirik kanıtlar da bulunmuştur. Bunlardan Van Dyne ve Pierce (2004), yaptığı doğrulayıcı faktör analizi (CFA) neticesinde organizasyona yönelik psikolojik sahiplenmenin örgütsel bağlılık, tatmin, organizasyona dayalı benlik saygısı, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları da dâhil olmak üzere örgütsel davranış içerisinde incelenen diğer bazı yapılardan ayrılığını ve benzersizliğini destekler kanıtlar bulduklarını bildirmişlerdir. Üstelik bağımsız hakemlerden oluşan bir panelin, örgütsel psikolojik sahiplenmeyi değerlendiren öğeleri, örgütsel ve duygusal bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve içselleştirme, iş tatmini ve işle bütünleşmeyi değerlendiren maddelerden ayırt edebildikleri de bildirilmiştir.

Daha sonraki diğer çalışmalar da psikolojik sahiplenme ile örgütsel bağlılık (Han, Chiang ve Chang, 2010; Mayhew ve diğerleri, 2007; O'Driscoll, Pierce ve Coghlan, 2006), duygusal bağlılık (Liu, Wang, Hui & Lee, 2012; Siegeri, Bernhard ve Frey, 2011), algılanan örgütsel kimlik (Knapp, Smith ve Sprinkle, 2014) ve iş tatmini (Sieger ve diğerleri, 2011) arasında farklılığın olduğunu destekleyen kanıtlar da bildirmişlerdir. Psikolojik sahiplenmenin dağıtımçı ve prosedür adaleti (Chi ve Han, 2008), örgütsel iyimserlik (Chiu, Hui ve Lai, 2007), gelecekteki yönelim (Qian ve diğerleri, 2015), duygusal ve ruhsal zeka (Kaur, Sambasivan ve Kumar, 2013), organizasyon performansı (Sieger, Zellweger ve Aquino, 2013), işte kalma niyeti (Zhu, Chen, Li ve Zhou, 2013) dahil olmak üzere daha geniş bir yapı kümesinden farklı olduğu da gösterilmiştir.

## 7. SONUÇ VE ARAŞTIRMA ÖNERİLERİ

### 7.1. Sonuç

Belirtilen tüm bu hususlar göstermektedir ki psikolojik sahiplenme tüm bu yapılar ile ilişkilidir, ancak çalışanların iş ve kurumlarıyla olan psikolojik ilişkilerinin farklı bir yönünü tasvir etmesi nedeniyle kavramsal olarak diğer yapılardan ayırt edilmelidir.

Pierce ve diğerleri (2001), psikolojik sahiplenmenin, (1) mevcut diğer yapıların teorik modelleri tarafından hesaba katılmayan belirli etkileri ve (2) şu anda diğer yapıların herhangi biri tarafından hesaba katılmayan ölçüt sapmalarını tahmin edebileceğini öne sürmenin makul olduğunu sonucuna varmıştır.

Örgütsel davranış literatürünün gözden geçirilmesi göstermektedir ki bireyin kurumu ile ilgili geliştirdiği psikolojik ilişkiye yönelik bir takım koşullar vardır. Yönetim ve örgüt yazınında hali hazırda var olan yapılar nedeniyle psikolojik sahiplenme olgusunun gereksiz olup olmadığı konusunda duyulan endişe bizi psikolojik sahiplenme ile örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel içselleştirme, iş tatmini ve işle bütünleşme gibi kavramlar arasındaki ayrımın incelenmesine yöneltmiştir. Bu yapılardan hiçbirinin gerekli bir sahiplenme şartı önermediği ve psikolojik sahiplenmenin bir çalışan ile kurum arasında oluşan psikolojik ilişkiyi yansıtan eşsiz bir yapı temsil ettiği sonucuna varılmıştır.

Tüm bu ifade edilenler incelendiğinde, psikolojik sahiplenmenin örgütsel davranış alanı içerisinde incelenen diğer yapıların her birinden kavramsal olarak farklı olduğu görülmektedir, çünkü organizasyonlardaki insan deneyiminin benzersiz bir yönünü açıklamaktadır.

### 7.2. Araştırma Önerileri

Her ne kadar psikolojik sahiplenme bir dereceye kadar teorik ve ampirik olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme gibi benzer yapılardan ayrılmış olsa da yapının teorik temelleri, ölçümü, gelişimini etkileyen faktörler ve sonuçları ne zaman ve nasıl etkileyeceği gibi konular literatürde devam eden tartışma alanlarıdır. Bu konularda teorik ve ampirik çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Psikolojik sahiplenmenin oluşumunda etkili olan faktörlerden bazıları bugüne kadar yapılan çalışmalarda incelenmiş olsa da hala hiç çalışma yapılmamış alanlar da bulunmaktadır. Mesela örgüt kültürü ve kişilik faktörleri psikolojik sahiplenmenin oluşumunda ne derece etkilidir konusunda teorik ve ampirik çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Kültür bağlamının psikolojik sahiplenmeyi nasıl etkilediğine yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılan çalışmaların çoğu, Batı kültürüne yönelik olması ve kültürün psikolojik sahiplenmeyi nasıl

etkilediğine ilişkin araştırmaların az oluşunun bu konuda bir boşluk yarattığı görülmektedir. Buna bağlı olarak, Türk kültürünün çalışanların psikolojik sahiplenmesini nasıl etkilediğine yönelik çalışmalar yapılabilir. Ayrıca çok sayıda ülkeden veriler toplanarak psikolojik sahiplenmenin kültürü nasıl şekillendirdiğini inceleyen çalışmalar yapılabilir. Bu durum tüm örgütler ve özellikle de çok uluslu işletmeler açısından önem arz etmektedir.

## KAYNAKÇA

- 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*, 30(2), 173-191.
- CHIU, W. C. K., HUI, C. H. & LAI, G. W. F. (2007). Psychological Ownership and Organizational Optimism amid China's Corporate Transformation: Effects of an Employee Ownership Scheme and a Management Dominated Board. *International Journal of Human Resource Management*, 18, 303-320.
- CHI, N. W. & HAN, T. S. (2008). Exploring the Linkages between Formal Ownership and Psychological Ownership for the Organization: The Mediating Role of Organizational Justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 691-711.
- GÜRBÜZ, S. (2008). "The Effects of Job Satisfaction and Organizational Justice Perception on Organizational Citizenship Behavior". *TODAIE's Review of Public Administration*, 41(4), 49-77.
- GÜRBÜZ, S. & BEKMEZCİ, M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- HALL, D.T., SCHNEIDER, B. & NYGREN, H.T. (1970). Personnel Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-90.
- HAN, T. S., CHIANG, H. H. & CHANG, A. (2010). Employee Participation in Decision Making, Psychological Ownership and Knowledge Sharing: Mediating Role of Organizational Commitment in Taiwanese High-tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 21, 2218-2233.
- LAWLER, E. E. III. & HALL, D. T. (1970). Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- LIU, J., WANG, H., HUI, C. & LEE, C. (2012). Psychological ownership: How having control matters. *Journal of Management Studies*, 49, 869-895.
- LOCKE, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- KAUR, D., SAMBASIVAN, M. & KUMAR, N. (2013). Effect of Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Psychological Ownership and Burnout on Caring Behavior of Nurses: A Cross-sectional Study. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 3192-3202.
- KNAPP, J. R., SMITH, B. R. ve SPRINKLE, T. A. (2014). Clarifying the Relational Ties of Organizational Belonging: Understanding the Roles of Perceived Insider Status, Psychological Ownership, and Organizational Identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21, 273-285.
- KNOOP, R. (1986). Job Involvement: An Elusive Concept. *Psychological Reports*, 59, 451-456.
- MAEL, F. A. & TETRICK, L. E. (1992). Identifying Organizational Identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- 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.

- MEYER, J. P. & ALLEN, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage.
- MEYER, J. P. STANLEY D. J., HERSCOVITCH L. & TOPOLNIYTSKY L. (2012). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- MORROW, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management review*, 8, 468-500.
- MORROW, P.C. & McELROY, J.C. (1986). Research Notes on Assessing Measures of Work Commitment. *Journal of Occupational Behaviour*, 7, 139-145.
- O'DRISCOLL, M. P., PIERCE, J. L. & COGHLAN, A. M. (2006). The Psychology of Ownership: Work Environment Structure, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors. *Group & Organization Management*, 31, 388-416.
- OLCKERS, C. & DU PLESSIS, Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. *African Journal of Business Management* 6 (7), 2585-2596.
- O'REILLY, C. & CHATMAN, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization of Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- PIERCE, J. L. & FURO, C. A. (1991). Employee Ownership: Implications for Management. *Organizational Dynamics*, 18(3), 32-43.
- PIERCE, J. L. & JUSSILA, I. (2011). *Psychological Ownership and the Organizational Context: Theory Research Evidence and Application*. USA: Edward Elgar Publishing.
- 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. *General Psychology*, 7 (1), 84-107.
- PIERCE, J. L., O'DRISCOLL, M. P. & COGHLAN, A. M. (2004). Work Environment Structure and Psychological Ownership: the Mediating Effects of Control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534.
- PIERCE, J. L. & RODGERS, L. (2004). The Psychology of Ownership and Worker-owner Productivity. *Group & Organization Management*, 29(5), 588-613.
- 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.
- QIAN, J., LIN, X. S., HAN, Z. R., TIAN, B. W., CHEN, G. Z. & WANG, H. W. (2015). The Impact of Future Time Orientation on Employees' Feedback-Seeking Behavior from Supervisors and Co-Workers: The Mediating Role of Psychological Ownership. *Journal of Management & Organization*, 21, 336-349.
- ROODT, G. (2004). Concept Redundancy and Contamination in Employee Commitment Research: Current Problems And Future Directions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30 (1), 82-90.
- SİĞRİ, Ü. & GÜRBÜZ, S. (2013). *Örgütsel Davranış*. Beta Yayınları. İstanbul.
- SIEGER, P., BERNHARD, F. & FREY, U. (2011). Affective Commitment and Job Satisfaction among Non-family Employees: Investigating the Roles of Justice Perceptions and Psychological Ownership. *Journal of Family Business Strategy*, 2, 78-89.
- SIEGER, P., ZELLWEGGER, T. & AQUINO, K. (2013). Turning Agents into Psychological Principals: Aligning Interests of Non-Owners through Psychological Ownership. *Journal of Management Studies*, 50, 361-388.

- SPREITZER, G.M. (1996). Social Structure Characteristics of Psychological Empowerment. *Academy of Management Journal*, 39, 483–504.
- UÇAR, Z. (2017). Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Alana İlişkin Bir Model Önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200.
- 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*, 25(4), 439-459.
- VANDEWALLE, D., VAN DYNE, L. & KOSTOVA, T. (1995). Psychological Ownership: An Empirical Examination of its Consequences. *Group & Organization Management*, 20(2), 210-226.
- WEISS, H. M. & CROPANZANO, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 18, pp. 1–74). Greenwich, CT: JAI Press.
- WIENER, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-28.
- YEŞİL, Ü., BANCAR, A. & BUDAK, G. (2015). Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 16 (2), 59-82.
- ZHU, H., CHEN, C. C., LI, X. C. & ZHOU, Y. H. (2013). From Personal Relationship to Psychological Ownership: The Importance of Manager–Owner Relationship Closeness in Family Businesses. *Management and Organization Review*, 9, 295–318.