

ÇSGB

ÇALIŞMA DÜNYASI DERGİSİ



ÇSGB

Sayı / Issue: 3
Cilt / Volume: 2
Eylül - Aralık 2014
September - December 2014

5

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ISSN: 2148-1245

Doç. Dr. Harun DEMİRKAYA Yrd. Doç. Dr. A. ŞİMŞEK KANDEMİR	**21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelenmesi** *A Plant Analysis on Psychological Ownership Which is the Key Factor of Competition in the 21st Century*
Yrd. Doç. Dr. Barış ÖZTUNA	**Sosyal Güvenlik Kurumu'nda Kurumsal Karne Modeli** *Balanced Scorecard Model in the Social Security Institution*
Arş. Gör. Mustafa ŞEN	**Trabzon'dan İstanbul'a Göç Edenlerin Sosyo-Ekonomik Analizi** *Socio-Economic Analysis of Those Who Migrated from Trabzon to İstanbul*
Abdurrahman ÇALIK	**Son Düzenlemelere Göre Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkileri İle İlgili İncelemeler** *Investigations Concerning the Prearranged Sub-Contracting Relations According to the Recent Regulations*
Yahya KULAKSIZ	**Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü** *Child Labour in the Context of the Poverty*
Hamza ALTINSOY	**Trona Madenciliğinin Türkiye'deki Gelişimi Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği** *Occupational Health and Safety Within the Context of the Development of Trona Mining in Turkey*

Marka Tescillidir

ÇALIŞMA DÜNYASI DERGİSİ
Eylül - Aralık 2014

ÇSGB
ÇALIŞMA DÜNYASI DERGİSİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayını olan Çalışma Dünyası Dergisi yılda üç kez yayımlanan "HAKEMLİ DERGİ"dir. Dergide yayımlanan makaleler en az iki hakem tarafından okunmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin makale, inceleme ve araştırmaların yer aldığı derginin amacı; çalışma hayatına ilişkin akademik ve mesleki gelişime katkı yapmaktır.

Çalışma Dünyası Dergisi, Asos Index ve Ebsco tarafından indekslenmektedir.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Dört Aylık Hakemli Dergisidir ve Markaların Korunması Hakkında 556 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre, Çalışma Dünyası Dergisi Logosu, 23/07/2014 tarihinde Türk Patent Enstitüsü'nün 2013/65622 marka numarası ile tescillidir.

ÇALIŞMA DÜNYASI DERGİSİ
Hakemli Dergi

Eylül-Aralık **Cilt:** 2 – **Sayı:**3 – **Yıl:** 2014
September-December **Volume:**2 **Number:**3 **Year:**2014

Sahibi / Owner of the Journal
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Adına
Ahmet ERDEM (Müsteşar / Undersecretary)

Genel Yayın Yönetmeni / Publication Manager
Dr. Mehmet Selim BAĞLI (Müsteşar Yardımcısı / Deputy Undersecretary)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Desk Editor
Mustafa DİNÇ (Strateji Geliştirme Başkanı V.)

Editör / Editor in Chief
İlknur POLAT

Editör Yardımcısı / Co-Editor
Nurettin ALBAYRAK

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın / Type of Publication: Local Periodical
Yayın Aralığı: Dört aylık / Frequency of Publication: Three times per year
Dili: Türkçe ve İngilizce / Language: Turkish and English

Tasarım / Design: Eflal Ajans Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Tel : 0.312 219 46 02
Basım Yeri / Printed by: Eflal Ajans Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Kazım Karabekir Cad. Koyunlu İşhanı No: 95/ 1-A İskitler / ANKARA
Tel : 0.312 341 47 48
Basım Tarihi / Press Date: 23.03.2015
ISSN: 2148-1245

İletişim Bilgileri / Contact Information
İnönü Bulvarı No: 42
Emek / Ankara / Türkiye
Tel: +90 312 296 64 65
Fax: +90 312 215 18 00
Web: http://cddergisi.csgb.gov.tr
Mail: editor@csgb.gov.tr

Çalışma Dünyası Dergisi
Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yazılı izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz.
Dergide yayımlanan makalelerdeki görüşler ve fikirler yazarlara ait olup, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı bağlamaz.

YAYIN KURULU / *EDITORIAL BOARD*

Dr. Mehmet Selim BAĞLI
Başkan

Mustafa DİNÇ
Üye

Kayhan ÜNAL
Üye

Naim KAVLAK
Üye

Sadettin AKYIL
Üye

İsmail AKBIYIK
Üye

Deniz ERSÖZ
Üye

Ramazan DOĞAN
Üye

Dilşad AKAL
Üye

Asuman AKTAŞ
Üye

Hamza ALTINSOY
Üye

HAKEM VE DANIŞMA KURULU / *ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Adnan GÜLERMAN *(Emekli Öğretim Üyesi)*
Prof. Dr. Akif Argun AKDOĞAN *(TODAİE)*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *(Sakarya Üniversitesi)*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *(Gazi Üniversitesi)*
Prof. Dr. Cem KILIÇ *(Gazi Üniversitesi)*
Prof. Dr. Doğan ŞENYÜZ *(Uludağ Üniversitesi)*
Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT *(Sakarya Üniversitesi)*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *(Gazi Üniversitesi)*
Prof. Dr. Güngör TURAN *(Epoka Üniversitesi)*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *(Selçuk Üniversitesi)*
Prof. Dr. Kamil TÜĞEN *(Dokuz Eylül Üniversitesi)*
Prof. Dr. M. Fatih UŞAN *(Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)*
Prof. Dr. Mehmet YÜCE *(Uludağ Üniversitesi)*
Prof. Dr. Metin Orhan KUTAL *(Gedik Üniversitesi)*
Prof. Dr. Metin TAŞ *(Emekli Öğretim Üyesi)*
Prof. Dr. Murat ŞEN *(Melikşah Üniversitesi)*
Prof. Dr. Mustafa AYDIN *(Kadir Has Üniversitesi)*
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR *(Dokuz Eylül Üniversitesi)*
Prof. Dr. Necmiddin BAĞDADİOĞLU *(Hacettepe Üni.)*
Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU *(Marmara Üniversitesi)*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ *(Pamukkale Üniversitesi)*
Prof. Dr. Pir Ali KAYA *(Uludağ Üniversitesi)*
Prof. Dr. Sabri TEKİR *(İzmir Üniversitesi)*
Prof. Dr. Sacit ADALI *(Turgut Özal Üniversitesi)*
Prof. Dr. Sedat MURAT *(İstanbul Üniversitesi)*
Prof. Dr. Selda AYDIN *(Gazi Üniversitesi)*
Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA *(Ankara Üniversitesi)*
Prof. Dr. Talat CANBOLAT *(Marmara Üniversitesi)*
Prof. Dr. Üstün DİKEÇ *(Emekli Öğretim Üyesi)*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *(Gazi Üniversitesi)*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *(Uludağ Üniversitesi)*
Prof. Dr. Zeki PARLAK *(Marmara Üniversitesi)*
Prof. Dr. Ziya Sacit ÖNEN *(Atılım Üniversitesi)*
Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU *(Yıldırım Beyazıt Üni.)*
Doç. Dr. Aşkın KESER *(Uludağ Üniversitesi)*
Doç. Dr. Burak TANGÖR *(TODAİE)*
Doç. Dr. Erdinç YAZICI *(Gazi Üniversitesi)*
Doç. Dr. Fuat BAYRAM *(Marmara Üniversitesi)*
Doç. Dr. H. İbrahim SARIOĞLU *(İstanbul Üniversitesi)*
Doç. Dr. Handan KUMAŞ *(Pamukkale Üniversitesi)*
Doç. Dr. İbrahim AYDINLI *(Gazi Üniversitesi)*
Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI *(Marmara Üniversitesi)*
Doç. Dr. Kamil ORHAN *(Pamukkale Üniversitesi)*
Doç. Dr. Rıdvan BAYIRLI *(Gazi Üniversitesi)*
Doç. Dr. Saim OCAK *(Marmara Üniversitesi)*
Doç. Dr. Sayım YORĞUN *(İstanbul Üniversitesi)*
Doç. Dr. Zekeriya ARI *(Uludağ Üniversitesi)*
Yrd. Doç. Dr. Ali YILMAZ *(Kırıkkale Üniversitesi)*
Yrd. Doç. Dr. Cihan Selek ÖZ *(Sakarya Üniversitesi)*
Yrd. Doç. Dr. Hasan ŞENOCAK *(İstanbul Üniversitesi)*
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN *(Gazi Üni.)*

***Unvanlara göre alfabetik isim sıralı**

İÇİNDEKİLER / *CONTENTS*

21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelenmesi
A Plant Analysis on Psychological Ownership Which is the Key Factor of Competition in the 21st Century
Doç. Dr. Harun DEMİRKAYA, Yrd. Doç. Dr. Aysen ŞİMŞEK KANDEMİR **7**

Sosyal Güvenlik Kurumu'nda Kurumsal Karne Modeli
Balanced Scorecard Model in the Social Security Institution
Yrd. Doç. Dr. Barış ÖZTUNA **22**

Trabzon'dan İstanbul'a Göç Edenlerin Sosyo-Ekonomik Analizi
Socio-Economic Analysis of Those Who Migrated from Trabzon to İstanbul
Arş. Gör. Mustafa ŞEN **46**

Son Düzenlemelere Göre Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkileri İle İlgili İncelemeler
Investigations Concerning the Prearranged Sub-Contracting Relations According to the Recent Regulations
Abdurrahman ÇALIK **62**

Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü
Child Labour in the Context of the Poverty
Yahya KULAKSIZ **91**

Trona Madenciliğinin Türkiye'deki Gelişimi Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği
Occupational Health and Safety Within the Context of the Development of Trona Mining in Turkey
Hamza ALTINSOY **112**

21. YÜZYILIN ANAHTAR REKABET FAKTÖRÜ OLAN PSİKOLOJİK SAHİPLENME ÜZERİNE BİR İŞLETME İNCELEMESİ

A PLANT ANALYSIS ON PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP WHICH IS THE KEY FACTOR OF COMPETITION IN THE 21st CENTURY

Doç. Dr. Harun DEMİRKAYA*
Yrd. Doç. Dr. Aysen ŞİMŞEK KANDEMİR**

Özet

İşletmelerde çalışanların bağlılığını etkileyecek en önemli unsurlardan birisi de psikolojik sahiplenmedir. Sahiplenme duygusu çalışan ve işverenin karşılıklı sorumluluklarını önemli ölçüde etkileyecek bir unsurdur. Rekabet ortamında işletmeler için çok önemli olan psikolojik sahiplenme ölçeğinin uygulandığı bu çalışmada SPSS 17 paket programı kullanılarak önce demografik özellikleri bakımından kütlenin frekans dağılımına daha sonra psikolojik sahiplenme ölçeğini oluşturan maddelere verilen cevapların frekans dağılımına, ortalamasına ve sapmalarına bakılmıştır. Psikolojik sahiplenme ölçeğine ait değişkenler arasındaki ilişkiyi görebilmek için korelasyonlar incelenmiş ve demografik özellikler ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki probit analizi ile test edilmiştir. Analiz sonrasında çalışanların eğitim düzeyi, çalışma süresi ve yaş ile psikolojik sahiplenme arasında bir ilişki ortaya çıkarken, cinsiyet ile psikolojik sahiplenme arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Psikolojik sahiplenme ölçeğini oluşturan maddeler arasında en yüksek ilişki "bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu düşünüyorum" düşüncesi ile "bu işletme için çok yüksek sahiplik hissediyorum" düşüncesi arasında çıkmıştır. Çalışmanın yapıldığı ilgili işletme için psikolojik sahiplenme düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sahiplenme, Rekabet, Çalışan Bağlılığı

Abstract

One of the most important factors that affect employees' engagement to the enterprises is psychological ownership. Sense of ownership is a key element that may significantly influence the mutual responsibilities of the employer and employee. Psychological ownership scale was applied in this study, which is very important for businesses. To this end, by using the SPSS 17 program, first the frequency distribution of the population in terms of demographic characteristics, then the frequency distribution, mean and deviations of the answers given to the

* Kocaeli Üniversitesi, Hereke Meslek Yüksekokulu, harundemirkaya@kocaeli.edu.tr
** Kocaeli Üniversitesi, Hereke Meslek Yüksekokulu, aysens@kocaeli.edu.tr
ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 2 **/ Sayı:** 3 **/ Eylül - Aralık 2014 / Sayfa: 7-21**
Labour World / Volume: 2 **/ Issue:** 3 **/ September - December 2014 / Page: 7-21**

variables of the psychological ownership scale were examined. To be able to see the relationship between the variables of psychological ownership scale, correlations were examined and the relationship between demographic properties and psychological ownership with probit analysis were tested. After the analysis, a relationship among the education level of employees, working hours, age and psychological ownership was identified, but no relationship was confirmed between gender and psychological ownership. The highest relationship among the items of the psychological ownership scale was between the ideas "thinking of the business as if your own" and "feel high ownership for this business". It could be said that the level of psychological ownership is above the average in the business where the study was conducted.

Keywords: Psychological Ownership, Competition, Employee Engagement

JEL Classification: D23

Giriş

Rekabetin artması, pazar paylarının giderek küçülmesi ve giderek hayatta kalmanın zorlaşması günümüz işletmelerinin önemli bir sorunudur. Artan rekabet ortamında kar edebilmek ve rakiplerden öne geçebilmek ancak daha az maliyetli ve daha çok kaliteli mal ve hizmet üretmekle mümkündür. Bu anlamda hayatta kalabilen, rakiplerinden daha fazla kar edebilen, uzun ömürlü işletmelerin yüksek performanslı bir çalışma temposu ile değer yaratan organizasyonlar olduğu gözlenmektedir. Değer, en başta müşteri için yaratılır; ancak kalıcı olmak için sadece müşteri için yaratılan değer yeterli değildir, bütün paydaşları kapsamak, bütün toplumu kucaklamak gerekir. Değer yaratmak yönetimin ya da bir bölümün sorumluluğu olmaktan çıkmış, bütün işletmenin sorunu haline gelmiştir.

İnsan kaynaklarını önemli kılan, üretime giren bütün kaynakların sınırlı çıktı potansiyeline kıyasla, sınırsız çıktı potansiyeline sahip olmasıdır. Dolayısıyla insan kaynakları bağlılığı, üretkenliği, yüksek performansı, yetkinliği ve yaratıcılığı ile işletmelerin en önemli başarı faktörü haline gelmektedir.

Ancak bu kadar önemli hale gelen insan kaynağını anlamak, davranışları tahmin etmek, yetenek ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak ve yönetmek, o ölçüde zordur. Eğer çalışma hayatında insanın davranışları tahmin edilir, beklentileri yönetilir, işini sevmesi, gayret göstermesi sağlanır, yetenek ve yaratıcılığını organizasyon hedefleri doğrultusunda kullanması sağlanabilirse, emsalsiz başarılar sağlanabilir.

İnsan psikolojik ve sosyal yönü olan bir canlıdır. Algıları, duyguları, değerleri, tutumları, motivasyonları, davranışlarına yön verir. Çalışma hayatında oldukça önemli olan davranışlardan birisi de psikolojik sahiplenmedir. Psikolojik sahiplenme insan kaynağının ve dolayısıyla işletmenin performansını etkiler. Brown (1989), yaptığı çalışma da 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörünün psikolojik sahiplenme olacağını işaret etmiştir. Günümüz işletmeleri için çok önemli olan yetenekli ve yaratıcı insan kaynağının psikolojik sahiplenme duygusu, özellikle öne çıkmaktadır. Bu nedenle psikolojik sahiplenmenin ve bu duyguyu gösteren çalışanlara ait özelliklerinin, yöneticiler ve işletme stratejilerine yön verenler tarafından bilinmesi, anlaşılması ve yönetilmesi gerekir.

1. Psikolojik Sahiplenme

Sahiplik, sahip olma ve zilyetlik hakkının olması durumudur. Sahip olma duygusu her kişide doğuştan var olan bir duygudur. Sahiplik kişinin karakterinin benlik duygusunun bir uzantısı olarak bir nesneyi benim veya bizim olarak algılamadır (Pierce v.d, 2004:511-512), (Cram ve Paton, 1993:22). Eğer insanların soyut veya somut varlıklara karşı sahiplenme duygusu varsa, bu duygunun çeşitli maddi veya manevi bireysel veya örgütsel hedeflerle de bağlantısı vardır (Cesvani ve Dave, 2012:6). Bireyin küçük hedefleri için küçük sahiplenmeler yeterli olabileceği gibi, büyük hedefler için daha büyük ve anlamlı sahiplenme olguları ön plana çıkabilir. Bu anlamda bir birimi sahiplenen çalışanla kuruluşun tamamını sahiplenen çalışan arasında sahiplenme hedefi dışında farklılık yoktur.

Teorik temelleri Pierce ve arkadaşları (2001) tarafından atılan psikolojik sahiplenme ise, sahiplik duygusunu ve nesnelere psikolojik bağlı olma durumunu ifade eder. Rousseau (1996)'ya göre, kişilerin organizasyonları hakkında kişisel değerlendirmelerini içeren psikolojik sahiplenme duygusu, insan ilişkilerini anlama ve yönetme için oldukça önemli olarak değerlendirilebilir. Gerçekten de psikolojik sahiplenme organizasyon üyeliğinde, "bu benim işim mi?", "bu organizasyonda üyeliğimi sürdürmeli miyim?", "niçin sürdürmem/sürdürmemem gerek?", "ihtiyacım olduğu için mi?", "istediğim için mi?", "ben kimim?", "neye inanıyorum?" gibi sorulara yanıt vermektedir (Pierce, v.d, 2001:305).

Bu sorular sahiplik duygusuna ait cevapları arayan sorulardır. İnsanlar, sahiplik duygusuna konu olan nesnelere daha farklı gözle bakarlar. Gerçekten de sahibi olduğu eşya, araç ve gereçlere iyi bakmak, korumak ve sürekliliğini sağlamak insanın tabiatında vardır. Bu sahiplik olgusu maddi ve parasal olgulara yönelik olabileceği gibi, parasal olmayan değerlere, organizasyona, işe, çalışma alanına, araç ve gereçlere, fikirlere, ekip üyeliğine yönelik de olabilir (Wandewalle, 1995:212).

Öte yandan kişide bir nesnenin resmi sahibi olmadan da sahiplenme gelişebilir (Beggan ve Brown, 1994:366). Esasen örgütsel anlamda psikolojik sahiplenme, çalışanda, gerçekte sahibi olmadığı nesnelere de yönelen bu gizli duygunun ifadesidir. Örgütlerin uzun vadede yararları için alınan kararlarda sorumluluğu olan çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası ya da sahibi gibi hissedebilirler. İnsanlar kendilerini örgütün parçası gibi hissetmeye başladığında psikolojik sahiplenme olgusu ortaya çıkar (Pierce, 2004:509).

Psikolojik sahiplenme duygusunun altında yatan üç temel olgu vardır. Bunlardan birincisi yarar ve etki, ikincisi kişilik ve kimlik, üçüncüsü ise yer-mekan-mülkiyet sahibi olmadır. Kişide mülkiyet sahipliği olgusunun var olması hem kendisine kişisel yarar sağlar hem de çevre üzerinde hakimiyet sağlayacağından bireye dışsal tatmin sağlar. Mülkiyet aynı zamanda bireylerin diğer bireylere karşı öz kimliklerini tanımlamalarına olanak verir. Zira bireyin sahip oldukları, toplum içindeki yerinin de belirleyicisidir. Bu durumun, yani mülkiyet sahibi olmanın sağladığı avantajlı konum organizasyonlar için de öz kimlik belirtecidir (Mccracken, 1986:72). Aynı şekilde mekan sahibi olma, mülkiyet duygusu ile ilişkilendirilebilir.

Psikolojik sahiplenmenin öne çıkan iki önemli boyutu, promosyon odaklı psikolojik sahip-

lenme ve önleme tabanlı psikolojik sahiplenmedir. Promosyon odaklı psikolojik sahiplenmede mülkiyetin önceliği birincil olmaktan çok, özendirici bir konuma yönelmektedir. Bu tür sahiplenmenin dört farklı, ama birbiriyle ilişkili boyutlarından söz edilebilir. Bunlar: Öz yeterlilik, hesap verebilirlik, aidiyet duygusu ve öz kimliktir (Avey v.d., 2009:175). Önleme tabanlı psikolojik sahiplenme ise kurallara, uymak ve cezalardan kaçmak için dikkat edilecek hususlara odaklıdır.

Her iki psikolojik sahiplenme boyutunun da insan için önemli olduğu ve birinin diğerine tercih edilemeyeceği öne sürülmekle birlikte, yapılan çalışmalar her iki tip sahiplenme arasında ayırt edici bazı faktörlerin varlığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle promosyon odaklı psikolojik sahiplik kavramı öz-yeterlik, sorumluluk, aidiyet, öz kimlik, duygusal bağlılık, çalışan memnuniyeti, organizasyonda kalma niyeti gibi faktörlerle birlikte değerlendirilmelidir (Avey v.d., 2009:176).

Psikolojik sahiplenme gönüllü olma duygusunu içerir. Gönüllülük zamanını, yeteneklerini ve hizmetlerini hiçbir zorunluluk duymadan ve hiçbir finansal karşılık beklemeden, örgüt hizmetine sunmayı gerektirir. Omota ve Snyder (1995)'e göre kabul edilmek, sosyal uyum ve değer görmek, gönüllülük davranışına kaynaklık edebilir.

Öte yandan benzer şekilde geniş ölçüde gönüllülük ve katılım içeren Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımında da örgüte sahip çıkmak, "benim işyerim", "benim kurumum", "benim işim" ya da "bizim işyerimiz", "işimiz" vs. anlayışını taşımak; çalışanlar için önemli bir davranış olarak algılanmaktadır. Performans boyutu, psikolojik sahiplenmenin de son zamanlarda üzerine yoğun çalışılan örgütsel davranış alanlarından biri olmasının önemli sebeplerinden birisidir. Bu boyutuyla örgüt adına önemli bir kaynak olan psikolojik sahiplenmenin, işteki motivasyon ve performanstan etkileneceği söylenebilir.

Psikolojik sahiplenme örgüt içinde pozitif organizasyonel davranışlara, örgüt yararına ciddi çalışmalara ve olumlu çıktılara yol açabilir. Bu anlamda psikolojik sahiplenmenin duygusal, tutumsal ve davranışsal sonuçlarından söz edilebilir (Van Dyne, 2004:441). Psikolojik sahiplenmenin en önemli sonuçlarından birisi, kendilerini örgütün sahibi hisseden çalışanların örgütü yönlendirmeye hakları olduğuna inanması ve buna bağlı olarak daha fazla sorumluluk duygusu taşımasıdır (Q'reilly, 1986:494). Bunun yanında fazladan görev üstlenme örgütsel vatandaşlık davranışı, gönüllülük, kişisel fedakarlık, kendini adama, bakım, koruma, örgüt adına risk alma eğilimi ve performansta artış gibi olumlu sonuçlarda psikolojik sahiplenmenin etkisi büyüktür.

Psikolojik sahiplenme üzerine yapılan çalışmalar, yüksek düzeyde psikolojik sahiplenme duygusunun gönüllü çalışmalarda artışa, devamsızlık ve devir oranlarında azalmaya, yabancılaşma duygusunda azalmaya ve sorumluluk duygusunda artışa neden olduğunu göstermektedir (Hsu v.d., 2003:40). Psikolojik sahiplenme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu kanıtlayan çalışmalar da vardır (Wandewalle, 1995:213). Öte yandan yukarıda ifade edilen olumlu sonuçlara karşın yüksek psikolojik sahiplenme hisseden çalışan, paylaşmaya karşı, hedef üzerinde kontrolünü kaybetmek istemeyebilir. Bu durum ekip ruhuna ve takım çalışmasına zarar verebilir. Benzer nedenlerle yüksek psikolojik sahiplenme duygusu taşıyan yöneticiler yetki devrinden kaçına-

bilir (Pierce, 2001:304). Olağandışı davranışlar örgütsel normları bozabilir (Robinson ve Bennet, 1995:556). Örgüt amaçlarındaki değişime uyum sağlayamayan çalışanlarda aşırı sahiplenme duygusu benlik kavramında azalmaya, yabancılaşmaya, hayal kırıklığına ve kişisel strese yol açabilir. Yüksek seviyede psikolojik sahiplenme duygusu, değişime direnç oluşmasına kaynaklık edebilir.

Psikolojik sahiplenme olgusu bilgi çağı işletmeleri için kritik rekabet faktörü olarak ön plana çıkmaktadır. Rekabet faktörünün ise iş motivasyonu ve performansından olumlu etkilendiği söylenebilir. Psikolojik sahiplenmenin yüksekliğinin örgüte daha fazla ve gönüllü görev alma, sorumluluk üstlenme, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme, yüksek performansa odaklanma gibi olumlu çıktılar sağlayacağı görülmektedir. Öte yandan beklenenden fazla psikolojik sahiplenme duygusunun da değişime direnç, takım çalışmasından kaçınma, yabancılaşma ve daha fazla strese maruz kalma gibi olumsuz sonuçları olabilir.

Bütün bu nedenlerle rekabet sorunu ile başa çıkmak zorunda olan günümüz yöneticilerinin psikolojik sahiplenme duygusunu anlaması, bu duygunun çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkilerini fark edebilmesi son derece önemlidir. Bunun için hangi tür ve hangi özelliklere sahip çalışanların psikolojik sahiplenme olgusundan ne düzeyde etkilendiğini bilmek gerekir.

2. Amaç

Rekabet insan kaynağına odaklanmış olduğu için, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyi, işletmelerin hayatta kalmak, ortalamanın üzerinde getiri elde etmek, büyümek ve rakiplerinden öne geçmek için oluşturduğu bir kritik unsur haline gelmiştir. İşletmelerde çalışanlar için psikolojik sahiplenme duygusu önemlidir. Psikolojik sahiplenmenin örgüt açısından da önemli olduğu bilinmektedir. Bu amaçla araştırmamız çalışanların eğitim düzeyi, çalışma süresi, cinsiyeti ve yaşı gibi demografik özellikleri ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin ortaya konulmasına ve psikolojik sahiplenme ölçeğini oluşturan maddelere verilen cevaplar arasında anlamlı ilişki olup olmadığına yönelik olarak düzenlenmiştir.

3. Yöntem ve Bulgular

Çalışma için Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen 7 maddelik psikolojik sahiplenme ölçeği kullanılmıştır. 5'li likert (1-kesinlikle katılmam, 2-katılmam, 3-kararsızım, 4-katılırım, 5-kesinlikle katılırım) kullanılarak hazırlanan ölçek Kocaeli-Gebze'de kurulu yaklaşık 650 çalışanı olan bir otomotiv yan sanayi işletmesine gönderilmiştir. Gönderilen ölçeklerden geri dönen 347 anketin 311'i kullanılabilir olarak analize alınmıştır. Elde edilen veriler SPSS 17 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmada kullanılan psikolojik sahiplenme ölçeği maddeleri aşağıda belirtilmiştir. Bu maddelerden 6'sı pozitif 1'i negatif olarak ifade edilmiştir.

1. Bu işletmenin bir sahibi de benim

2. Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum
3. Bu işletme için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum
4. Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum
5. Bu işletme bizim işletmemizdir.
6. Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir.
7. Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor (negatif ifade)

Bu maddeler dikkate alınarak ölçeğin güvenirliği ölçülmüş ve tablo 1'deki sonuca ulaşılmıştır.

Tablo 1: Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı

Değişkenler	Cronbach Alpha Katsayısı
Psikolojik Sahiplenme	**0,763**

Cronbach alpha katsayısına göre, psikolojik sahiplenme ölçeğinin güvenirliği 0,763 olarak çıkmıştır. Güvenirlik katsayısının belirlenmesinde etkili olabileceği düşünülen ölçeğin içinde yer alan "bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor" maddesi çıkarıldığında güvenirlik katsayısının 0,81'e çıktığı görülmüştür. Bu, ters olarak sorulan bir sorunun, ölçeği belirleyen diğer maddelerin bir birleri ile bağlantı derecesini etkilemiş olabileceği anlamına gelmektedir.

Çalışmanın devamında psikolojik sahiplenme ölçeğindeki maddelere ait yanıtların dağılımları, işletmede çalışanlarının durumunu daha net ortaya koyabilmesi açısından teker teker ele alınmış, daha sonra psikolojik sahiplenme ölçeği maddeleri arasındaki ilişkiyi görebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Psikolojik sahiplenme ile demografik özellikler arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için ise probit analizi kullanılmıştır.

Çalışmaya katılan personelin demografik özelliklerine ait frekans dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Çalışmaya Katılan Personelin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Yaş	%	Cins.	%	Med. Dur.	%	Eğitim	%	Çal. Sür. (yıl)	%
20-24	1,6	Kadın	9,3	Evli	68,8	İlköğr.	6,1	1-5	15,2
25-30	15,2	Erkek	90,7	Bekar	31,2	Lise	62,4	6-10	71,1
31-36	66,5					Önlisans	14,5	11-15	11,9

37-42	9,7					Lisans	12,2	16-20	**0,9**
43-48	6,7					Y.Lisans	4,2	21-25	**0,9**
49-54	0,3					Doktora	0,6		

Yaş için; $\bar{x} = 34{,}11$ $s = 4{,}52$, Çalışma süresi için ; $\bar{x} = 8{,}12$ $s = 3{,}04$

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılan personelin %66,5'i 31-36, %15,2'sinin ise 25-30 yaş arasında olduğu, personelin %9,3'ünün kadın, %90,7'sinin erkek, %68,8'inin evli ve %31,2'sinin ise bekar olduğu tespit edilmiştir. Çalışan personelin eğitim düzeylerine bakıldığında, çalışmaya katılan personelin %62,4'nün lise, %14,5'inin önlisans, %12,2'sinin lisans, ve %0,6'sının ise doktora mezunu olduğu görülmüştür. Son olarak personelin çalışma süresi dikkate alındığında ise araştırmaya katılan personelin %71,1'inin 6-10 yıl, %15,2'inin 1-5 yıl, %11,9'unun ise 11-15 yıl arası bir süredir çalışıyor olduğu ortaya çıkmıştır.

3.1. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği

3.1.1. Ölçüm Sonuçlarının Dağılımı

Çalışmada kullanılan psikolojik sahiplenme ölçeğine ait maddelerin 5'li likert ile ölçüm sonuçları için frekans dağılımları aşağıdaki tablolarda, tabloların altında ise ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur.

Tablo 3: "Bu işletmenin bir sahibi de benim"

Katılma Düşüncesi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılmam	27	8,7
Katılmam	49	15,8
Kararsızım	85	27,3
Katılırım	115	36,9
Kesinlikle Katılırım	35	11,3
Toplam	**311**	**100,0**

$\bar{x} = 3{,}26$ $s = 1{,}12$

Yukarıdaki tabloda "Bu işletmenin bir sahibi de benim" maddesine "katılırım" ve "kesin-

likle katılırım" cevabını verenlerin oranı %48,2 iken, "kesinlikle katılmam" ve "katılmam" cevabını verenlerin oranı ise %24,5 olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 4: "Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum"

Katılma Düşüncesi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılmam	22	7,07
Katılmam	44	14,15
Kararsızım	94	30,23
Katılırım	112	36,01
Kesinlikle Katılırım	39	12,54
Toplam	**311**	**100**

$\overline{x} = 3,32$ S $=1,08$

Tablo 4'de ifade edilen psikolojik sahiplenmenin "Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum" maddesine "katılırım" ve "kesinlikle katılırım" cevabını verenlerin oranı %48,5 iken, "kesinlikle katılmam" ve "katılmam" cevabını verenlerin oranı ise %21,2 olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 5: "Bu işletme için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum"

Katılma Düşüncesi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılmam	18	5,8
Katılmam	56	18,0
Kararsızım	96	30,9
Katılırım	112	36,0
Kesinlikle Katılırım	29	9,3
Toplam	**311**	**100**

$\overline{x} = 3,25$ S $=1,04$

"Bu işletme için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum" maddesine "katılırım" ve "kesinlikle katılırım" cevabını verenlerin oranı %45,3 iken, "kesinlikle katılmam" ve "katılmam" cevabını verenlerin oranı ise %23,8 olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 6: "Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum"

Katılma Düşüncesi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılmam	22	7,1
Katılmam	53	17,0
Kararsızım	104	33,4
Katılırım	104	33,4
Kesinlikle Katılırım	28	9,0
Toplam	**311**	**100**

$\bar{x} = 3,20$ S $=1,05$

"Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum" maddesine "katılırım" ve "kesinlikle katılırım" cevabını verenlerin oranı %42,4 iken, "kesinlikle katılmam" ve "katılmam" cevabını verenlerin oranı ise %24,1 olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 7: "Bu işletme bizim işletmemizdir"

Katılma Düşüncesi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılmam	13	4,2
Katılmam	51	16,4
Kararsızım	93	29,9
Katılırım	116	37,3
Kesinlikle Katılırım	38	12,2
Toplam	**311**	**100**

$\bar{x} = 3,36$ S $=1,02$

Yukarıdaki tabloya göre "Bu işletme bizim işletmemizdir" maddesine "katılırım" ve "kesinlikle katılırım" cevabını verenlerin oranı %49,5 iken, "kesinlikle katılmam" ve "katılmam" cevabını verenlerin oranı ise %20,6 olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 8: "Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir."

Katılma Düşüncesi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılmam	15	4,8
Katılmam	48	15,4
Kararsızım	116	37,3
Katılırım	102	32,8
Kesinlikle Katılırım	30	9,6
Toplam	**311**	**100**

$\bar{x} = 3,27$ $S = 0,99$

Yukarıdaki tabloya göre "Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir" maddesine "katılırım" ve "kesinlikle katılırım" cevabını verenlerin oranı %42,4 iken, "kesinlikle katılmam" ve "katılmam" cevabını verenlerin oranı ise %20,2 olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 9: "Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor."

Katılma Düşüncesi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılmam	24	7,7
Katılmam	94	30,2
Kararsızım	105	33,8
Katılırım	57	18,3
Kesinlikle Katılırım	31	10
Toplam	**311**	**100**

$\bar{x} = 2,92$ $S = 1,09$

Psikolojik sahiplenme ölçeğine ait olan ve negatif olarak kurulmuş olan "Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor" maddesine "katılırım" ve "kesinlikle katılırım" cevabını ve-

renlerin oranı %28,3 iken, "kesinlikle katılmam" ve "katılmam" cevabını verenlerin oranı ise %37,9 olarak ortaya çıkmıştır.

Elde edilen bu sonuçlara göre ilgili ölçeği oluşturan maddelere ait en düşük katılım duygusunun %28,3 ile "bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor" düşüncesi olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan ölçeği oluşturan maddelere verilen cevaplara bakıldığında işletmeyi sahiplenme duygusunun ortalamanın üzerinde olduğunu ifade edebiliriz.

3.1.2. Korelasyon Analizi

Psikolojik sahiplenme ölçeğine ait olan maddelerin frekans analizinin ardından korelasyon analizi yapılmış ve korelasyon analizi tablosu için psikolojik sahiplenme ölçeğine ait maddeler kısaltmaya tabi tutularak aşağıda sunulmuştur.

P.S.1: Bu işletmenin bir sahibi de benim

P.S.2: Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum

P.S.3: Bu işletme için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum

P.S.4: Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum

P.S.5: Bu işletme bizim işletmemizdir.

P.S.6: Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir.

P.S.7: Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen Pearson korelesyon katsayılarına bakıldığında P.S.6 ve P.S.7 de verilen ifadeler arasında negatif bir ilişkinin olduğu, diğer ifadeler arasındaki ilişkilerin ise pozitif olarak çıktığı görülmüştür. Korelasyon sonuçlarının pozitif ve anlamlı olması, maddelerdeki görüşlere katılım düzeylerinin birbirleri ile uyumlu olduğunu ifade ederken Korelasyon değerlerinin içinde negatif bir sonucun olması çalışanların birbirleri ile çelişen cevaplar verdiklerini göstermektedir.

Yukarıda verilen tanımlamaya göre Psikolojik sahiplenme ölçeğinde yer alan maddelerin birbirleri ile olan ilişkileri pearson korelasyon katsayısına göre incelendiğinde aşağıdaki tabloda görülen sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; "Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor" görüşüne katılım ile "bu işletmenin bir sahibi de benim", "bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum" ve "bu işletme bizim işletmemizdir" görüşlerine katılım düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. "Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor" görüşüne katılım ile "Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir" düşüncesi arasındaki ilişki negatif yönlü çıkmış olup, çelişen cevapların söz konusu olduğu anlamına gelmektedir.

Bu ölçekteki diğer maddeler arasındaki korelasyon sonuçları pozitif ve anlamlı çıkmıştır. Bu durum, çalışmaya katılan çalışanlar tarafından ölçeğin maddeler için elde edilen görüşlerin birbirleri ile uyumlu olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 10: Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Değişkenlerine Ait Korelasyon

	P.S 1	P.S 2	P.S 3	P.S 4	P.S 5	P.S 6	P.S 7
P:S.2 Pears.Cor. Sig N	,608** ,000 311	1					
P.S.3 Pears.Cor. Sig. N	,523** ,000 311	,650** ,000 311	1				
P.S.4 Pears.Cor. Sig. N	,448** ,000 311	,510** ,000 311	,621** ,000 311	1			
P.S.5 Pears.Cor. Sig. N	,245** ,000 311	,355** ,000 311	,443** ,000 311	,496** ,000 311	1		
P.S.6 Pears.Cor. Sig. N	,144** ,011 311	,225** ,000 311	,239** ,000 311	,332** ,00 311	,500** ,000 311	1	
P.S.7 Pears.Cor. Sig. N	,103 ,070 311	,137** ,015 311	,118** ,037 311	,075 ,188 311	,036 ,528 311	-,175** ,002 311	1

** 0,01 anlamlılık düzeyi için korelasyon (2-tailed)
*0,05 anlamlılık düzeyi için korelasyon (2-tailed)

3.2.3. Probit Analiz

Psikolojik sahiplenme ölçeği ile demografik özelliklere arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için probit regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bu analiz bağımlı değişkenin 0 ve 1 olarak kodlandığı ikili (dichotomous) kategorik modellerin tahmini için kullanılır (Kalaycı, 2009:301). 5'li likerte göre ölçülmüş olan psikolojik sahiplenme ölçeği, psikolojik sahiplenme hissetmiyorum = 0 ve psikolojik sahiplenme hissediyorum = 1 şeklinde ikili kategorik değişken haline getirilmiştir. Demografik özellikler için eğitim, yaş, çalışma süresi ve cinsiyet alınmıştır. Buna göre;

Eğitim ile Psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki:

Çalışanların eğitim düzeylerinin psikolojik sahiplenme duygusuna olan etkisi araştırılmıştır. Modelin anlamlılığı yine Goodness-of-fit testi ile yapılmış, p =0,457 olarak bulunarak modelin anlamlı olduğuna karar verilmiştir. Model;

Y=0,781-0,68 (eğitim)

şeklinde kurulmuş olup Z=0,781 için standart normal dağılım tablosunda karşılık gelen değer 0,2177'dir. Yani 0 eğitim düzeyine sahip birisinin psikolojik sahiplenme duygusuna sahip olma olasılığı yaklaşık olarak %21,7'dir.

Yaş ile Psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki:

Kişilerin "yaş" ları ile psikolojik sahiplenme duygusu arasındaki ilişki probit analizi ile incelenmiş ve aşağıdaki model elde edilmiştir. Modelin anlamlılığına Pearson Goodness-of-fit ile bakılmış ve p=0,457 ile model anlamlı olarak elde edilmiştir.

Y=0,667-0,018 (yaş)

Kurulan modelin anlamlı olması nedeniyle modeldeki tahmin probit değerleri standart normal dağılım tablosu kullanılarak olasılık cinsinden ifade edilebilir. Z =0,667'ye standart normal dağılım tablosunda karşılık gelen 0,2546 değeridir. Yani 0 yaş için psikolojik sahiplenme duygusuna sahip olma ihtimali %25'dir. Probit olasılık sonuçlarına göre; aynı eğitim düzeyine sahip kişilerin yaşlarına göre, "psikolojik sahiplenme duygusuna" sahip olma olasılıklarına bakıldığında, lise mezunu olanlarda, 20-24 yaş arasında sahiplenme duygusunu hissetme olasılığı %74 iken 31-36 yaş arasında %75, 43-48 yaş arasında ise %75 çıkmıştır. Lisans mezunu olan çalışanlar arasındaki bu olasılığa bakıldığında, 31-36 yaş arasında olanlarda %70, 43-48 yaş arasında olanlarda ise %71 olarak ortaya çıkmıştır.

Çalışma Süresi ile Psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki:

Kişilerin çalışma süreleri ile psikolojik sahiplenme duygusu arsındaki ilişki incelendiğinde aşağıdaki modele ulaşılmıştır. Model in uygunluğu için Pearson Goodness-of-fit testi yapılmış ve p=0,457 ile model anlamlı olarak bulunmuştur.

Y=0,577+0,018 (çalışma süresi)

Kurulan modelde z=0,577 için standart normal dağılım tablo değeri 0,2843 dür. Yani 0 çalışma süresine sahip birisinin psikolojik sahiplenme duygusuna sahip olma olasılığı %28 olarak elde edilmiştir. Probit olasılık sonuçlarına göre; aynı eğitim düzeyine sahip kişilerin çalışma sürelerine göre, "psikolojik sahiplenme duygusuna" sahip olma olasılıklarına bakıldığında, lise mezunu olanlar için, 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanlarda %75, 12-17 yıl arasında çalışma süresine sahip olanlarda %76 ve 24-29 yıl arasında çalışma süresine sahip olanlarda ise %76 olarak ortaya çıkmıştır. Lisans mezunu olan çalışanlar arasındaki bu olasılığa bakıldığında, 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip olanlarda %72 ve 12-17 yıl arasında çalışma süresine sahip olanlarda %73 olarak ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet ile Psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki:

Kişilerin cinsiyetleri ile psikolojik sahiplenme arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakıldığında cinsiyet değişkeninin ilgili firma için psikolojik sahiplenme duygusu ile anlamlı bir ilişki göstermediği ortaya çıkmıştır. Kurulan model p=0,457 için anlamlı olarak çıkmış ve model aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

Y = 0,576 + 0.19 (cinsiyet)

Parobit analiz ile elde edilen olasılık değerlerine bakıldığında erkeler için sahiplenme duygusunun olasılığı %73, kadınlar için ise %72 olarak ortaya çıkmıştır.

Sonuç

Psikolojik sahiplenme duygusunun bir işletme ve çalışanları için oldukça önemli olduğu düşünüldüğünde, bu duyguyu ölçmek için kullanılan ölçekte, ölçeği oluşturan maddelere verilen cevaplar arasında anlamlı bir ilişki olması beklenir. Bu beklentiye uygun olarak ölçeği oluşturan maddeler arasındaki korelasyona bakıldığında "bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor" görüşüne katılım ile "bu işletmenin bir sahibi de benim", "bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum" ve "bu işletme bizim işletmemizdir" görüşlerine katılım düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Yani ilgili görüşlere çalışanların katılım düzeylerinin aynı ölçüde olmadığı rahatlıkla ifade edilebilir. Diğer taraftan "bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor" görüşüne katılım ile "bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir" görüşüne katılım arasında çelişen cevaplar ortaya çıkmıştır.. Elde edilen bu sonuçların yanında demografik özellikleri için ilgili çalışmaya bakıldığında yaş, çalışma süresi ve eğitim ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiler oransal olarak anlamlı ortaya çıkmıştır. Aynı eğitim düzeyine sahip kişilerde hem yaş ilerledikçe hem de çalışma süresi arttıkça psikolojik sahiplenme duygusunu hissetme olasılığının da arttığı gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak çalışmanın yapıldığı işletmede, ilgili ölçekteki bazı maddelere verilen cevaplar arasında anlamlı ilişki çıkmamış olsa da çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu, eğitim düzeyleri ve çalışma süreleri ile yakından ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmanın zaman, mekan, eleman gibi kısıtların ortadan kaldırılarak daha geniş bir çalışma alanına uygulanabilmesi sonuçların daha güvenilir olarak genelleştirilmesini sağlayabilir. Ayrıca, farklı alanlarda yapılacak bu tip çalışmalar karşılaştırma ve kıyaslama yapılmasına da olanak verebilir.

Kaynakça

AVEY, J.B.; AVOLIO, B.; CROSSLEY, C.; LUTHANS, F., "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes", Journal of Organizational Behavior, 30,2009, 173-191.

BEGGAN, J. K.; BROWN, E. M., "Association as A Psychological Justification For Ownership", Journal of Psychology, 128,1994, 365-379.

CESVANI, S.; DAVE, S., "A Study on The Impact of Predictors of Psychological Ownership on Turnover Intention Among Faculty Members, IJEMR,2,2,2012,1-19 http://www.exclusivemba.com/ijemr/App_Themes/Theme1/Images/A%20Study%20on%20the%20Impact%20of%20Predictors%20of%20Psychological%20Ownership%20on%20Turnover%20Intention%20among%20Faculty%20Members.pdf, 12.1.2013.

CRAM, F., PATON, H., "Personal Possesions and Self Identity: The experiences of Elderly Women in Three Residential Settings", Australian Journal on Aging, 122 ,1,1993, 19-24.

HSU, J., HSU, J. C., HUANG, S. Y., LEONG, L., LI, A. M., "Are Leadership Styles Linked to Turnover Intention: An Examination in Mainland China". Journal of American Academy of Business, Cambridge, 3 ,1/2, 2003,37-43

McCRACKEN, G.,"Culture and Consumption: A Theoretical Account of The Structure-and Mavement of The Cultural Meaning of Consumer Goods", Journal of Consumer Research, 13,1986, 71-84.

KALAYCI, Şeref, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Analiz, Asil Yayın, 2009,

O'REILLY, C.; CHATMAN, J., "Organizational Commintment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", Journal of Applied Psychology, 71,1986, 492-499.

PIERCE, J. L.; KOSTOVA, T.; DIRKS, K. T. "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations", Academy of Management Review, 26,2001, 298-310.

PIERCE, J. L.; O'DRISCOLL, M.P.; COGHLAN, A.M., "Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Efects of Control", The journal of social Psychology, 144,5,2004, 507-534.

PIERCE,J.L., JUSSILA, I., Psychological Ownership and the Organizational Context: Theory, Research,Evidence, and Application, Edward Elgar Publishhing Inc. 2011

ROBINSON, S.L.; BENNET, R. J., "A Typology of Deviant Workplace Behaviors. A Multidimensional Scaling Study", Academy of Management Journal, 38,1995, 555-572.

VANDEWALLE, D.; DYNE, L.; KOSTOVA, T., "Psychological Ownership: An Empirical Examination of Its Consequences, Group and Organization Management, 20 (2),1995, 210-226.

VAN DYNE, L., & PIERCE, J. L., "Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior". Journal of Organizational Behavior, 25,2004, 439-459.