

## Organizasyona Karşı Hissedilen Psikolojik Sahiplenme - İş Performansı İlişkisi: Gıda Sektörü Örneği

(The Relationship of Psychological Ownership Against The Organization-Job Performance: The Food Sector Example)

Derya ÇEVİK TAŞDEMİR<sup>a</sup> Sümeyra CEYHAN<sup>b</sup> Gül ÇIKMAZ<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye. [dctasdemir@gantep.edu.tr](mailto:dctasdemir@gantep.edu.tr).

<sup>b</sup>Bingöl Üniversitesi, Bingöl, Türkiye. [sceyhan@bingol.edu.tr](mailto:sceyhan@bingol.edu.tr).

<sup>c</sup>Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye. [gul.ckmz@gmail.com](mailto:gul.ckmz@gmail.com).

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p><b>Anahtar Kelimeler:</b> Psikolojik Sahiplenme İş Performansı Çalışan Yönetimi Örgütsel Yönetim İşgören Tutum ve Davranışları</p> <p>Gönderilme Tarihi 7 Temmuz 2021 Revizyon Tarihi 8 Haziran 2022 Kabul Tarihi 15 Haziran 2022</p> <p><b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi</p>	<p><b>Amaç</b> – Psikolojik sahiplenme ile özdeşleşen 'benim' psikolojisi ile çalışan işgörenler; iş performansı düzeyini artırarak organizasyonlara rekabet avantajı sağlayabilmektedir. Bu doğrultudan hareketle araştırmada; psikolojik sahiplenme ile iş performansı kavramları arasındaki etkileşimi tespit etmek amaçlanmaktadır.</p> <p><b>Yöntem</b> – Araştırmada Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'ndeki küçük ve orta ölçekli gıda işletmelerinde istihdam edilen 415 çalışandan anket yöntemi ile elde edilen verilerle psikolojik sahiplenmenin iş performansı üzerindeki etkileri ve demografik değişkenler arasındaki farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, betimsel analizler, güvenilirlik analizi, frekans, faktör, korelasyon, regresyon ANOVA ve T-Testi analizleri gerçekleştirilmiştir.</p> <p><b>Bulgular</b> – Organizasyona karşı hissedilen psikolojik sahiplenme ile iş performansı arasında olumlu ve anlamlı yönde ilişki olduğu, ayrıca çalışanların psikolojik sahiplenmelerinin; çalışanın geliri, eğitim durumu, pozisyonu ve görev süresi ile anlamlı olarak ilişkili olduğu ancak; cinsiyeti, medeni durumu ve yaş durumu ile anlamlı olarak ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.</p> <p><b>Tartışma</b> – Çalışanların iş performanslarını geliştirmek için, yöneticilerin, çalışanların karar verme sürecine dahil edilmesi gibi olumlu yönetim mekanizmalarıyla, psikolojik sahiplenme duygularını geliştirilebilir. Bu doğrultuda, psikolojik sahiplenme ile demografik değişkenler ilişkilerini iyi bir şekilde anlamak kaydıyla bu olumlu duyguların yönetimi sağlanabilmektedir. Ayrıca makale kapsamında, gelecekteki araştırmalar için olası yönetsel çıkarımların ve önerilerin tartışılmaktadır.</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> Psychological Ownership Job Performance Employee Management Organizational Management Employee Attitudes And Behaviors</p> <p>Received 7 July 2021 Revised 8 June 2022 Accepted 15 June 2022</p> <p><b>Article Classification:</b> Research Article</p>	<p><b>Purpose</b> – Employees working with 'mine' psychology, which is identified with psychological ownership; It can provide a competitive advantage to organizations by increasing the level of business performance. In this direction, this research aimed to determine the interaction between psychological ownership and job performance concepts.</p> <p><b>Design/Methodology/Approach</b> – It is aimed to determine the effects of psychological ownership on job performance and the differences between demographic variables, with the data obtained by survey method from 415 employees employed in small and medium-sized food businesses in Gaziantep Organized Industrial Zone. In this context, descriptive analyzes, reliability analysis, frequency, factor, correlation, regression ANOVA and T-Test analyzes were performed.</p> <p><b>Findings</b> – There is a positive and significant relationship between the psychological ownership felt towards the organization and job performance, and the psychological ownership of the employees; significantly related to the employee's income, educational status, position and tenure; It was determined that there was no significant correlation with gender, marital status and age status.</p> <p><b>Discussion</b> – In order to improve the job performance of employees, psychological ownership can be enhanced by positive management mechanisms such as including managers in the decision-making process. In this direction, the management of these positive emotions can be achieved, provided that the relationship between psychological ownership and demographic variables is well understood. Also within the scope of the article, possible managerial implications and suggestions for future research are discussed.</p>

### Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Çevik Taşdemir, D., Ceyhan, S., Çıkmaç, G. (2022). Organizasyona Karşı Hissedilen Psikolojik Sahiplenme - İş Performansı İlişkisi: Gıda Sektörü Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 1175-1188.

## 1. Giriş

Hem geçmiş araştırmalara, hem de sosyal uygulamalara göre; insanlar doğası gereği hem maddi hem de manevi çeşitli nesnelere karşı sahiplenme duyguları geliştirmekte olup bu duyguların önemli duygusal, davranışsal ve psikolojik boyutlarda sonuçları bulunmaktadır (Pierce, Kostova, Dirks, 2003: 229). Psikolojik sahiplenme kavramı etkin bir şekilde tüm yönleriyle ele alınıp, olumlu sonuçlara yönelik yönetimi ile organizasyonlar için olumlu çıktılar elde edilebilmektedir. Alan yazındaki çalışmalara göre bunlardan biri de iş performansıdır.

Günümüzde son derece rekabetçi olan iş dünyasında rekabet edebilmek için, kuruluşlar yetenekli işgörenleri istihdam etmeli, işleri ve kuruluşlarıyla psikolojik bağları güçlü olan çalışanları elinde tutmalı ve bu çalışanların yüksek performans ile çalışmalarını sürdürülebilir kılmalıdır. Organizasyonların başarısı için çalışanların bağlılığını ve sadakatini etkileyen psikolojik faktörleri keşfetmek giderek daha önemli hale gelmektedir (Olickers ve Du Plessis: 2012: 2). Bu yeteneklerden, maksimum ölçüde fayda sağlamak için çalışanın organizasyon ile bağının güçlendirilmesi ve bununla pozitif yönde ilişkili olarak performansın artırılması bakımından psikolojik sahiplenmenin rolü belirleyicidir. Gıda sektörü ülkemizin lokomotif sektörlerinden biridir; dahası gıda sektöründeki işletmeler kurumsallaşmış yapıları ve ihracat güçleri ile Türkiye'nin sanayi devleri arasında ilk sıraları paylaşmakta olup; teknolojik gelişim ve makineleşmeye rağmen; büyük ölçüde insan gücünün (Ayan, 2008) dolayısıyla performansın önemini hissettirdiği bir sektördür. 5 Organize Sanayi Bölgesi ile Gaziantep Gıda Sanayisi ise işyeri sayısı açısından Türkiye içerisinde 3. sırada bulunmaktadır (Sanayi Odası, 2020: 14). Bu sebeple araştırmanın evreni Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'ndeki küçük ve orta ölçekli gıda işletmelerinde çalışanlar olarak belirlenmiştir. Ulusal yazın taramasında, Türkiye'de psikolojik sahiplenme ve iş performansları hakkında toplumun görüşlerine ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bilgi boşlukları, yalnızca etkili psikolojik sahiplenme stratejileri ve iş performansı politikalarını formüle etmeye yardımcı olabilecek endüstri yöneticilerine sağlayabileceği potansiyel içgörüler nedeniyle değil, aynı zamanda genel olarak tüm sektörlerdeki psikolojik sahiplenme ve iş performansı hakkındaki akademik bilgileri zenginleştirmek için önemlidir. Bu bağlamda araştırma genelinde belirlenen sorulara cevap aranmaktadır?

- Psikolojik sahiplenme, çalışanların iş performansı üzerindeki nelerdir?
- Çalışanların demografik özelliklerine göre psikolojik sahiplenme nasıl etkilenmektedir?

Bu araştırmada Gaziantep'teki gıda sektörü çalışanlarında psikolojik sahiplenmenin iş performansı üzerindeki etkileri ve demografik değişkenler arasındaki farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde psikolojik sahiplenmenin iş performansı ile ilişkisi ve demografik değişkenlerin ele alındığı çalışmaların sayısının az olması çalışmanın önemini artırmaktadır. Özellikle de bu çerçevede gıda işletmeleri çalışanları üzerinde çalışmalar yok denecek kadar azdır. Araştırma, Gastronominin Başkenti olması sebebiyle Gaziantep'te gıda sektöründe gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bu açıdan literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Psikolojik sahiplenmeye olan ilgi her geçen gün katlanarak artmaktadır. Bu alanda gerçekleştirilen birçok çalışma bulunmaktadır. Bu araştırma önceki araştırmalardan farklı olarak, psikolojik sahiplenme ve iş performansı konularına atıfta bulunulacak, değişkenler arası olası ilişkilere işaret edecek ve organizasyonların elde edebileceği olumlu çıktılara meta analitik bir yaklaşım sunacaktır. Ayrıca psikolojik sahiplenmenin demografik özelliklerini incelemenin, psikolojik sahiplenme ile ilgili önemli yönleri aydınlatacağına inanarak bu araştırmada farklı yönlerde yorumlar yapılacaktır: (1) tanım ve kavramsal bir bakış açısı sunulacaktır; (2) psikolojik sahiplenmenin iş performansına etkisi ile ilgili sonuçlara ve (3) demografik değişkenlerden deneyim, gelir düzeyi ve eğitimin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkilerine değinilecek (4) ve gelecekteki araştırmacıların izleyebileceği olası yönler tartışılacaktır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenmeye dair çalışmalar çok öncelere dayanmaktadır. 19. Yüzyılın sonlarında psikolog William James (1980: 291), "Bir adamın benliği, kendi sahiplendiği; karısı ve çocukları, arazisi, arabası ve banka hesabı, vb. kısaca her şeyin toplamıdır" şeklinde sahiplenmeye vurgu yapmıştır. Sonrasında, psikolojik bir olgu olarak sahiplenmeye dair çalışmalar alan yazında; birçok alandan birçok araştırmacı tarafından odak

noktası olmuştur. Bu ilgi, sahip olma duygularının bireyin benlik kavramı, tutumları, değerleri ve gösterilebilir davranışları üzerindeki etkili olmasından kaynaklanmaktadır (Mayhew, Ashkanasy, Bramble, vd., 2007: 477). Organizasyonun sahipleri gibi hisseden ve o şekilde çalışmalarını sürdüren çalışanların, organizasyonlarını etkileyen eylem ve kararlarına karşı kişisel risk, sorumluluk ve hesap verebilirliği üstlenerek, bu sahiplenme duygusunun bir organizasyonun başarısına etki ettiği ve çalışanların psikolojik olarak sahiplenmesinin, iş performansını artırarak organizasyonlara rekabet avantajı sağladığı bilinmektedir (Brown, 1989: Md-Sidin, Sambasivan, Muniandy, 2009: 50).

Psikolojik sahiplenme kavramının gücü, insanın doğasından kaynaklanmaktadır. Bu durumu Cram ve Paton (1993: 19) "genişletilmiş benliğin bir parçası" olma durumuna atıfta bulunarak, oyun oynayan küçük çocuklar arasında, bir çocuğun başka bir çocuğun oyuncağını aldığıda gösterdiği şiddetli tepkiler ile açıklamaktadır. Bu durum, sahiplik duygularının varlığına tanıklık etmektedir (Pierce, O'Driscoll, Coghlan, 2004: 508).

Psikolojik sahiplenme, düzenleyici odak teorisinden türetilmiştir. Bu teori, bireylerin iki öz denetim sistemine sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar önleyici öz düzenleme sistemi ve teşvik edici özdenetim sistemidir. Önleyici öz düzenleme sistemi görevler ve yükümlülüklerle ilgilenirken, teşvik edici özdenetim sistemi başarılar ve arzular ile ilgilidir. Higgins'e (1997, 1998) göre bu öz düzenleme sistemleri, bireylerin kendilerine koydukları kişisel hedefleri belirlemektedir. Psikolojik sahiplenme, öz-yeterlik, aidiyet, öz kimlik ve hesap verebilirlik yapılarından oluşan üst düzey bir yapı niteliğindedir (Avey, Avolio, Crossley, vd., 2009: 173). Bireylerin "hedefle çalışma konusunda daha etkin hissetmeleri, hedefle ilgili olarak olanlardan kendilerini daha sorumlu hissetmeleri, hedefe yönelik daha güçlü bir aidiyet duygusu yaşamaları ve sahiplenme ile kişisel bir özdeşleşme duygusu hissetmeleri ile karakterize edilmektedir (Dawkins, Tian, Newman, vd., 2017; 165).

Psikolojik sahiplenme, bireylerin doğası gereği maddi veya manevi olarak organizasyonun bir parçasının kendilerininmiş gibi hissettikleri durum olarak tanımlanmaktadır (Pierce, Kostova, Dirks, 2003: 299). (Avey, Avolio, Crossley, vd., (2009: 174)'ne göre, psikolojik sahiplenme farklı şekillerde vukuu bulabilir. Örneğin, bir mühendis belirli bir ürünün tasarımın üzerinde sahiplik hissedebilir, bir yönetici belirli bir kurumsal stratejik girişim, misyon veya fikirde sahiplik hissedebilir, ya da yeni bir çalışan tüm organizasyonda sahiplik hissedebilir. Bu tür sahiplikler, insanların öz kimliğinde o kadar derine kök salabilirler ki, benliğin bir uzantısı olarak görülebilmektedir. Psikolojik sahiplenme, bu duyguyu taşıyan birey tarafından tanınan, organizasyona ya da herhangi bir varlığa karşı kendininmiş gibi psikolojik bir sahiplik hissiyle bağlanma halidir.

İnsanlar, sahip oldukları varlıklara özen gösterirler ve bu varlıkları koruma eğilimindedirler. Bu sahiplenme duygusu ve sahiplendikleri nesnelere korumak ve geliştirmek için 'motivasyon', bilim insanlarını psikolojik sahiplenmenin olumlu yönünü daha iyi anlamaya teşvik etmiştir (Avey, Avolio, Crossley, vd., 2009: 173). O'Reilly (2002, 19), yöneticilerin sahiplenmeden kasıtlarının finansal sahiplik değil, psikolojik sahiplik olduğunu öne sürerken psikolojik sahiplenmeye vurgu yapmaktadır. Bu durumda psikolojik sahiplenme, bir çalışma grubu veya kuruluşun üyeleri tarafından paylaşılan olumlu bir duygu niteliğindedir. Özler, Yılmaz, Özler, (2008: 39) ise bireyler tarafından paylaşılan bu sahiplenme duygusunun dayanışmayı, güveni, ortak çıkarları, işbirlikçi davranışları, ortak normları ve sorumluluğu arttırmaktadır

## 2.2. İş Performansı

İş performansı, çalışma psikolojisinde önemli bir yapı sahip olmakla birlikte (Viswesvaran ve Ones, 2012: 216) birçok tanımı yapılmıştır. Örneğin Motowidlo ve Kell, (2012: 92) iş performansı için "endüstriyel psikolojide, çalışma organizasyonlarında çalışanların performansını iyileştirmek için kullanabileceği tüm faydalı strateji ve müdahaleler" ifadesini kullanmakta ve iş performansını, belirli bir zaman diliminde, bir bireyin organizasyonu için yürüttüğü faaliyetlerden beklenen toplam değer şeklinde tanımlanmaktadır. Viswesvaran ve Ones, (2012: 216); iş performansını, çalışanların amaçlar doğrultusunda, dahil olduğu veya örgütsel hedeflere katkıda bulunduğu ölçülebilen eylemleri, davranışları ve sonuçları olarak tanımlanmaktadır. Aziri, (2011: 383), çalışanların iş görevlerini, sorumluluklarını ve görevlerini yeterince yerine getirme seviyesi olarak ifade ederken; Jamal, (1984: 2) ise; çalışanın kendisine verilen görevi, mevcut kaynakların optimum kullanımı ile normal kısıtlamalara tabi olarak başarıyla gerçekleştirebildiği bir etkinlik şeklinde gerçekçi bir ifade sunmuştur. Bu tanımların hepsinde performansın doğasından kaynaklı olarak sonuç odaklılığa atf söz konusudur.

Bu tanımlardan yola çıkarak, iş performansını, çalışanın sergilediği çalışma neticesinde, örgütsel etkililiği olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmekle birlikte organizasyona katkı sağlama potansiyeli olan bir davranış özelliği şeklinde tanımlamak mümkündür.

### 2.3. Psikolojik Sahiplenme İş Performansı İlişkisi

Van Dyne ve Pierce (2004: 443)'a göre psikolojik sahiplenme duygusu ile çalışmada davranışı etkileyen sorumluluk duygusu oluşumu doğru orantılıdır. Çalışanlar örgüte karşı psikolojik sahiplenme duygusu hissettiklerinde, aktif katılım tetiklenmektedir. Sahiplenme duygusu ile aktif katılım arasındaki yakın bağlantıdan yararlanarak performans artmaktadır (Vandewalle, Van Dyne, Kostova, 1995: 445).

Pierce, Kostova, Dirks (2001: 300), psikolojik sahiplenme aidiyet, etkililik ve öz kimlik olan üç temel insan ihtiyacına hitap ettiğini teorileştirmiştir. Bu temel ihtiyaçlar organizasyonel bağlamda karşılandığında, çalışanlar iş hedeflerini koruma ve geliştirme konusunda istekli olmaktadır. Bu nedenle, çalışanlar kuruma davranışsal olarak katkı sağlamakta ve çalışanlar; aidiyet duygusu, yeterlilik ve öz kimlik duygusu hissettiklerinde, karşılık vermeye motive olmaktadır (Gouldner, 1960: 163). Başka bir deyişle, kuruluşun psikolojik sahiplenilmesi, kuruluşa fayda sağlamak için zaman ve enerji yatırımına yol açan sorumluluk duyguları ile sonuçlanmaktadır (Vandewalle, Van Dyne, Kostova, 1995: 445).

Organizasyonun sahipleri gibi hisseden ve bu şekilde hareket eden çalışanların, organizasyonlarını etkileyen işlemlere ve kararlara yönelik kişisel risk, sorumluluk ve hesap verebilirliğin daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Psikolojik sahiplenme ile özdeşen 'benim' psikolojisi, doğru davranışlara ve yüksek düzeyde iş performansına yol açmaktadır (Van Dyne ve Pierce, 2004: 446). Psikolojik sahiplenmenin, performans artışı yoluyla organizasyonlara rekabet farkı sağladığı ileri sürülmüştür (Brown, 1989; Md-Sidin, Sambasivan, Muniandy, 2009: 50).

Yapılan çalışmalardan yola çıkılarak psikolojik sahiplenme ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Gouldner, 1960: 163; Brown, 1989; Vandewalle, Van Dyne, Kostova, 1995: 445; Pierce, Kostova, Dirks, 2001: 300; Van Dyne ve Pierce, 2004: 450; Md-Sidin, Sambasivan, Muniandy, 2009: 50).

Belirtilen gerekçelere dayanarak kurulan hipotez şöyledir;

**H1:** Psikolojik sahiplenmenin iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Yüksek gelir düzeyindeki çalışanların, daha düşük gelir düzeyindeki sahip çalışanlardan daha fazla psikolojik sahiplenme göstermektedir. Gelir düzeyi artışı, psikolojik sahiplik duygusunu arttırmaktadır (Şenol ve Burcu, 2020: 767). Ayrıca çalışanın görev süresi çalışanın işteki performansı etkileyebileceği (Van Dyne ve Pierce, 2004: 450) gibi psikolojik sahiplenme düzeyini de etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca psikolojik sahiplenme ile ilgili olan bir kontrol, öz kimlik ve sorumluluk duyguları, eğitim ile uygun bir bağlam sağlamaktadır (Man ve Farquharson, 2015: 601). Belirtilenlere ithafen demografik değişkenlerden gelir düzeyinin, deneyimin ve eğitimin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkilerinde anlamlı bir ilişki önerilmektedir. Bundan dolayı kişilerin eğitim seviyeleri arttıkça psikolojik sahiplenme düzeylerinin de artacağı beklenmektedir.

Belirtilen gerekçelere dayanarak kurulan hipotez şöyledir;

**H2:** Demografik değişkenler psikolojik sahiplenme üzerinde farklılık yaratmaktadır.

**H2a:** Cinsiyet psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

**H2b:** Yaş psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

**H2c:** Eğitim psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

**H2d:** Medeni durum psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

**H2e:** Pozisyon psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

**H2f:** Gelir düzeyi psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

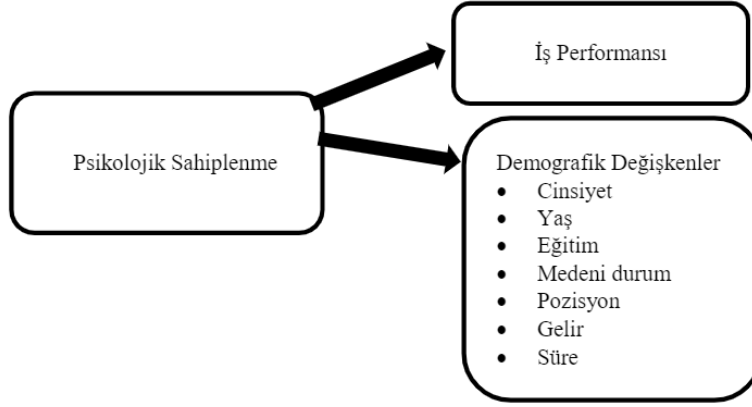
**H2g:** Görev süresi psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

### 3. Yöntem

Psikolojik sahiplenme ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen araştırmanın bu bölümünde, öncelikle araştırmanın örneklemini ve araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Akabinde yapılan analizlere, bu analizler neticesinde ortaya çıkan sonuçlara yer verilmektedir.

#### 3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışmada gıda işletmelerinde çalışanların psikolojik sahiplenme, iş performansı ve demografik değişkenler arasındaki ilişki ve farklılıkların incelenmesi amaçlanmıştır.



Şekil 1: Psikolojik Sahiplenme İle İş Performansı İlişkisi

Psikolojik sahiplenme ile iş performansı ilişkisi Şekil 1’de gösterilmiştir. Araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır.

**H1:** Psikolojik sahiplenmenin iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

**H2:** Demografik değişkenler psikolojik sahiplenme üzerinde farklılık yaratmaktadır.

H2a: Cinsiyet psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

H2b: Yaş psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

H2c: Eğitim psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

H2d: Medeni durum psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

H2e: Pozisyon psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

H2f: Gelir düzeyi psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

H2g: Görev süresi psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi’ndeki küçük ve orta ölçekli gıda işletmelerinde istihdam edilen iş görenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evren içerisinde örneklem büyüklüğünü saptamak için %95 güven düzeyi ve %5 kabul edilebilir hataya göre hesaplanan örneklem sayısı 5000 ve üzeri anakütle için 384’tür (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu bağlamda araştırmada veriler, olasılığa dayalı olmayan kolayda örneklem ile toplanmıştır. Elden çalışanlara dağıtılmış ve gönüllülük esasına dayanarak cevaplamaları istenerek araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Toplamda, 470 kişiye anket dağıtılmış, 445 kişiden geri dönüş sağlanmış, bunların 415’i analiz yapmak için uygun bulunarak araştırmada kullanılmıştır. Araç ve yöntemler ile ilgili çalışmanın yürütümü ve veri toplama işlemleri için Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan gereken izinler alınmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Gerçekleştirilen araştırmada veriler, anket yöntemi ile elde edilmiştir. Çalışmanın değişkenleri çerçevesinde detaylı literatür taramasından elde edilen ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan ankette üç bölüm bulunmaktadır. Birinci bölüm, demografik değişkenler ile ilgili ifadelerden (çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durumu, pozisyon, gelirleri ve çalışma süreleri), ikinci bölüm psikolojik sahiplenmeye yönelik ifadelerden, üçüncü bölüm ise iş performansına yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki ifadeler 5'li Likert tipindedir. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

**Psikolojik Sahiplenme Ölçeği:** Van Dyne ve Pierce (2004)'ın geliştirdiği 7 soru önermesinden oluşan "Psikolojik Sahiplenme Ölçeği"nde yer alan ifadelerden 7. ifade ters kodlanmıştır. Çalışmada kullanılan psikolojik sahiplenme ölçeği tek boyutludur.

**İş Performansı Ölçeği:** Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş olup; Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılmıştır. Çalışanların iş performansının ölçümüne yönelik dört ifadeden oluşmaktadır. Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir.

### 3.4. Araştırmanın Analizleri

Psikolojik sahiplenme ile iş performansı ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiler ile ilgili toplanan verilerin analizi SPSS 23.00 programında gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan veriler ışığında ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için normallik testi yapılmıştır. Katılımcıların ifadelerine ne ölçüde katıldıklarını tespit etmek amacıyla frekans analizleri gerçekleştirilmiş, değişkenler arası ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon, regresyon ve fark testi analizleri yapılmıştır.

### 3. Bulgular

IBM SPSS 23.00 programı ile analiz edilen verilerde ulaşılan sonuçlara göre, araştırmada anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermiştir. Bu doğrultuda güvenilirlik, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi, ANOVA analizi ve T-Testi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada; demografik değişkenlerin iş görenlerin psikolojik sahiplenme düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını incelenmektedir.

Araştırmada kullanılan psikolojik sahiplenme ile iş performansı ölçekleri faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde psikolojik sahiplenme ölçeğinin tüm faktör yükleri 0,50'nin üzerinde ve Çokluk vd., (2010:194)'e göre 0,30 altında faktör yükü olmadığı için psikolojik sahiplenme ifadeleri faktör analizi bakımından uygun bulunmuştur. Yine iş performansı ölçeğinin ise faktör yüklerinin tümü 0,50'nin üzerinde saptanmıştır. Faktörlerin Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,802 saptanmıştır. Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerinin 0,5'den üzerinde olması, iş performansı ölçeğine ait anket sorularının geçerli olduğunu göstermektedir. Bu durumda iş performansı ile ilgili ifadeler faktör analizi bakımından uygundur.

Elde edilen veriler ışığında ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu bağlamda psikolojik sahiplenme ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,81 tespit edilirken iş performansına yönelik ölçeğin Cronbach Alpha yani güvenilirlik değeri 0,84 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda modelin güvenilirlik bulguları sonucunda güvenilirlik değerleri kabul görmüş değerlerin üzerinde çıkmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için normallik testi uygulanmıştır. Ulaşılan bilgiler doğrultusunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla parametrik testler kullanılmıştır.

### 4.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan iş görenlerin demografik özelliklerinden; cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, eğitim durumu, şu anki iş yerindeki hizmet süresi, aylık gelir, pozisyon dağılımlarına yönelik bilgiler yer almaktadır (Tablo 1).

**Tablo 1.** Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Erkek	328	79,0
	Kadın	87	21,0
Medeni Durum	Evli	287	69,2
	Bekar	128	30,8
Yaş Aralığı	25'ten Küçük	70	16,9
	26-30	97	23,4
	31-35	109	26,3
	36-40	100	24,1
	41 ve Üzeri	39	9,4
Eğitim Durumu	İlköğretim	162	39,0
	Lise	115	27,7
	Önlisans	64	15,4
	Lisans	74	17,8
Pozisyonunuz	Üst Düzey Yönetici	20	4,8
	Orta Düzey Yönetici	86	20,7
	Alt Düzey Yönetici	102	24,6
	Yönetim Görevim Yok	207	49,9
Şu Anki İş Yerindeki Çalışma Süreniz	0-2	139	33,5
	3-5	120	28,9
	6-8	71	17,1
	9-11	43	10,4
	12-14	28	6,7
	15 yıl ve üzeri	14	3,4
Aylık Gelir	0-1500 TL	134	32,3
	1501-3000 TL	175	42,2
	30001-4500 TL	86	20,7
	4501 ve 6000TL	11	2,7
	6001 ve üzeri	9	2,2

- Araştırmanın örnekleme göre; katılımcıların 87 (% 21,0)'si kadınlardan oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan erkeklerin sayısı ise 328'dir (%79,0). Dolayısıyla katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir.
- Katılımcıların 287'si (% 69,2) evlilerden oluşurken, çalışanların 128'i (%30,8) bekarlardan oluşmaktadır. Elde edilen verilerden yola çıkarak araştırmaya katılanların çoğunluğunun evlilerden oluştuğu söylenebilir.
- 31-35 yaş aralığında olan katılımcılar 109 kişiyle (% 26,3) araştırma örnekleminin en fazla yaş aralığını oluşturmaktadır. Aynı zamanda katılımcıların 70'i (%16,9) 25'ten küçük, 97'si (%23,4) 26-30, 100'ü (%24,1) 36-40 ve 39'u (%9,4) 41 ve üzeri yaş aralığı içerisinde yer almaktadır.
- Katılımcıların eğitim bakımından en yoğun grubunun 162 katılımcıyla (% 39,0) ilköğretim mezunlarının oluşturduğu tespit edilmiştir. Lisansüstü eğitim durumuna sahip olan bireylerin sayısı 8 olup (%1,9) araştırma örnekleminin en az grubunu oluşturmaktadır.
- Katılımcıların 20'si (% 4,8) üst düzey yönetici, 86'sı (%20,7) orta düzey yönetici, 102'si (%24,6) alt düzey yönetici ve 207'sinin (%49,9) ise yönetimde görevi olmadığı belirlenmiştir.
- Katılımcıların 139'u (% 33,5) 0-2 yıl aralığında buldukları iş yerinde çalışma süresine sahiptirler. Ayrıca 3-5 yıl çalışma süresine sahip olan bireylerin sayısı ise 120'dir (%28,9). 6-8 yıl çalışma süresine sahip olanların sayısı 71 (%17,1), 9-11 yıl arası çalışan 43 (%10,4), 12-14 yıl arası çalışan 28 (%6,7) dir. 15 yıl ve üzeri çalışan sayısı ise 14 (%3,4) kişi ile örneklemin en az kısmını oluşturduğu görülmektedir.
- 175 katılımcıyla (% 42,2) en yüksek gelir grubunu 1501 ve 3000 TL'ye sahip olanlar oluşturmaktadır. Aynı zamanda araştırmanın oransal olarak en düşük dilimini ise 5501 ve üzeri gelire 9 kişi (%2,2) oluşturmaktadır.

#### 4.2. Korelasyon Analiz Bulguları

Araştırma kapsamında yapılan korelasyon testi Sungur, (2010:115)'in ifade ettiği şekliyle "iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir". Buna ek olarak, korelasyon katsayısı, iki sürekli değişken arasındaki ilişkinin gücü ile yönü konusunda bilgi vermekte olup (-1) ve (+1) arasında değişmektedir (Field, 2009). Bu doğrultuda psikolojik sahiplenme ile iş performansı ilişkisi için korelasyon testi gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçeklerin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Psikolojik Sahiplenme	İş Perf.
Psikolojik Sahiplenme	3,3105	,86383	1 415	
İş Performansı	3,5669	,98627	,216** 000 415	1 415

\*\*p<0,01

Korelasyon katsayısının işaretine bakılmaksızın değerinin 0,30’dan düşük olması düşük düzeyde, 0,30-0,69 seviyelerinde olması orta düzeyde 0,70 ve daha yüksek olması yüksek düzeyde ilişkinin bulunduğunu belirtmektedir (Çokluk vd., 2012: 52). Bu bilgilerden hareketle psikolojik sahiplenme ve iş performansı ilişkileri Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları ile Tablo 2’de sunulmuştur. Korelasyon analizine göre psikolojik sahiplenme ( $r=,216;p<0,01$ ) ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ulaşılan bu sonuç araştırma kapsamında geliştirilen hipotezleri desteklemektedir.

#### 4.3. Regresyon Analiz Bulguları

Regresyon analizi ile ifade edilen; bir bağımlı değişken ve bir ya da birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel olarak açıklamasıdır (Kalaycı, 2010: 199). Bu araştırmanın hipotezlerinin testi için regresyon analizleri yapılmış olup ve sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Psikolojik Sahiplenme ile İş Performansını Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	T	P	F	R2	ΔR2
	B	Standart Hata	Beta					
Sabit	2,751	,188		14,657	,000			
Psikolojik Sahiplenme	,247	,055	,216	4,495	,000	20,202	,216	,047

Bağımlı Değişken: İş Performansı

Tablo 3 incelendiğinde, psikolojik sahiplenme ile bağımlı değişken olan iş performansının % 21’ ünü açıklamaktadır (Düzeltilmiş R2: ,047). Yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik sahiplenmenin ( $\beta=,247$ ;  $p <0,01$ ) iş performansını etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre "H1: Psikolojik sahiplenmenin iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır." Hipotezi kabul edilmiştir. psikolojik sahiplenmenin iş performansını pozitif yönlü olarak arttıracaktır.

#### 4.4. T-Testi Analizi Bulguları

Alan çalışmasında psikolojik sahiplenmenin demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunu tespit etmek için T testi uygulanmış ve ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Araştırma kapsamında, cinsiyet ile psikolojik sahiplenme ilişkisi ele alınmakta olup oluşturulan hipotez; “H2a: psikolojik sahiplenme, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.” Şeklindedir. Cinsiyetin psikolojik sahiplenme açısından farklılık gösterme durumu için yapılan t-testi sonuçları Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Cinsiyet İle Psikolojik Sahiplenme İlişkisi

Boyutlar	Cinsiyet	N	ss.	T	F	p
Psikolojik Sahiplenme	Erkek	87	,78786	-2,328	1,086	,298
	Kadın	328	,87707	-2,477		

Tablo 4’deki t-testi sonucuna göre psikolojik sahiplenme konusuna yönelik cevaplar cinsiyet bakımından karşılaştırıldığında herhangi bir farklılık göstermediği saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Bu durumda, cinsiyetin psikolojik sahiplenme üzerinde farklılık yarattığını ifade eden “H2a” kabul edilmemiştir. Bu sonuca göre ( $p>0,05$ ), psikolojik sahiplenme ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Çalışmada psikolojik sahiplenme ve medeni duruma yönelik oluşturulan hipotez şu şekildedir; “H2d: Medeni durum psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmaktadır”. Bu hipotezin test edilmesi ile medeni durumun psikolojik sahiplenme açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan T-testi sonuçları Tablo 5’de gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Medeni Durum İle Psikolojik Sahiplenme İlişkisi

Boyutlar	Medeni Durum	N	ss.	t	F	p
Psikolojik Sahiplenme	Evli	287	,87407	1,323	,639	,425
	Bekar	128	,83771	1,345		

Tablo 5’deki t-testi sonucuna göre psikolojik sahiplenmeye yönelik verilen cevaplar medeni durum bakımından karşılaştırıldığında herhangi bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu durumda, medeni durumun psikolojik sahiplenme üzerinde farklılık yarattığını ifade eden “H2d” red edilmiştir. Bu sonuca göre ( $p>0,05$ ), medeni durum ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

#### 4.5. Anova Analiz Bulguları

Anova testleri ile psikolojik sahiplenmenin demografik özelliklere açısından farklılık oluşturup oluşturmayacağı tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Yaşa Ait Farklılıkların Analizi

Boyut	Yaş	N	ss.	F	P
Psikolojik Sahiplenme	25’ten küçük	70	,78478	,620	,648
	26-30	97	,74801		
	31-35	109	,90270		
	36-40	100	,97590		
	41 ve üzeri	39	,86708		

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde yaş ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki tek yönlü varyans analiziyle incelenmiştir. Analiz sonucunda ( $p> 0,05$ ), yaş ile psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel anlamlılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre “H2b” red edilmiştir (tablo 6).

**Tablo 7.** Gelire Ait Farklılıkların Analizi

Boyut	Gelir	N	ss.	F	P
Psikolojik Sahiplenme	0-1500 TL	134	,87087	3,870	,004
	1501-3000 TL	175	,83342		
	3001-4500 TL	86	,81762		
	4501-6000 TL	11	1,18290		
	6001 ve üzeri TL	9	,80214		

Gelir ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki tek yönlü varyans analiziyle incelenmiştir. Analiz sonucunda ( $p < 0,05$ ), gelir ile psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel anlamlılık bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre "H2f" kabul edilmiştir (tablo 7).

**Tablo 8.** Eğitime Ait Farklılıkların Analizi

Boyut	Eğitim	N	ss.	F	P
Psikolojik Sahiplenme	İlköğretim	162	,80962	3,817	,005
	Lise	115	,89262		
	Önlisans	64	,84964		
	Lisans	66	,90851		

Eğitim durumu ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki tek yönlü varyans analiziyle incelenmiştir. Analiz sonucunda ( $p < 0,05$ ), eğitim durumu ile psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel anlamlılık bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre "H2c" kabul edilmiştir (tablo 9).

**Tablo 9.** Pozisyona Ait Farklılıkların Analizi

Boyut	Pozisyon	N	ss.	F	P
Psikolojik Sahiplenme	Üst Düzey Yönetici	20	,84184	3,817	,005
	Orta Düzey Yönetici	86	,75477		
	Alt Düzey Yönetici	102	,82039		
	Yönetim Görevim Yok	207	,91426		

Pozisyon ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki tek yönlü varyans analiziyle incelenmiştir. Analiz sonucunda ( $p < 0,05$ ), pozisyon ile psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel anlamlılık bulunmaktadır (tablo 9). Elde edilen sonuçlara göre "H2e" kabul edilmiştir.

**Tablo 10.** Görev sürelerine Ait Farklılıkların Analizi

Boyut	Görev Süresi	N	ss.	F	P
Psikolojik Sahiplenme	0-2 yıl	139	,90610	2,375	,038
	3-5 yıl	120	,84274		
	6-8 yıl	71	,76534		
	9-11 yıl	43	,85153		
	12-14 yıl	28	,84758		
	15 yıl ve üzeri	14	,94239		

Görev süresi ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki tek yönlü varyans analiziyle incelenmiştir. Tablo 10'daki analiz sonuçlarına göre ( $p < 0,05$ ), görev süresi ile psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel anlamlılık bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre "H2g" kabul edilmiştir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Psikolojik sahiplenme kavramı, bireylerin sahiplik hedefi (örneğin, iş veya organizasyon) hissettiği bir durumu yansıtmaktadır. Son yıllarda, psikolojik sahiplenme ile çalışan tutumu ve davranışları arasında bağlantı kuran bir araştırma genişlemesi olmuştur. Sahiplenme duygusu gerek maddi gerekse manevi varlıklara karşı gelişebilmekle birlikte, aynı zamanda kimliği de şekillendirerek, davranışı etkilemektedir. Bu tür duygular, mülkiyet iddiasının olmadığı durumlarda var olmaktadır (Mayhew, Ashkanasy, Bramble, vd., 2007: 477). Psikolojik sahiplenmenin özünde bir nesneye psikolojik olarak bağlı olma hissi yer almakla (Md-Sidin, Sambasivan, Muniandy, 2009: 50) birlikte, etkin yönetimi ile organizasyonlarda etkililik boyutunda olumlu çıktılar sağlamaktadır. Bunlardan biri de iş performansıdır. Küreselleşen dünyada, psikolojik sahiplenmenin etkisiyle iş performansında gerçekleşecek artış, artan rekabet koşullarında işletmeleri kuşkusuz ki bir adım öne taşıyacaktır. Ayrıca, bu çalışmadaki öneriler, organizasyon yöneticilerinin doğru bir tavırla çalışanları yönlendirerek, onlara daha iyi performans göstermeleri için uygun bir ortam sağlayabilmektedir.

Bu çalışmada, psikolojik sahiplenme ve iş performansı ilişkisini belirlemek için Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli gıda işletmelerinde istihdam edilen ve anket uygulamasına

katılmayı kabul eden 415 çalışana anket yöntemi uygulanmıştır. Katılımcıların önermelere verdikleri yanıtlar doğrultusunda psikolojik sahiplenme ve iş performansı ilişkisi ve demografik değişkenler ile psikolojik sermaye ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar ise şu şekildedir.

Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların 87 (%21,0) kadınlardan ve 328 (%79,0) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımlarına baktığımızda, en yüksek oranın yaklaşık 109 kişi (%26,3) ile 31-35 yaşlarında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları incelendiğinde ise 287'sinin (%69,2) evli olduğu, 128 (%30,8) kişinin bekar olduğu belirlenirken, 162 katılımcıyla (%39,0) çalışanların daha çok ilköğretim mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları birimdeki pozisyonlarına göre dağılımlarına bakıldığında daha çok 207'sinin (%49,9) yönetimde görevi olmadığı belirlenmiştir. Yine katılımcıların şu anki iş yerlerindeki çalışma süreleri incelendiğinde en büyük örneklemin 139'u (%33,5) 0-2 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu belirlenirken aylık gelirlerinin ise 175 katılımcıyla (%42,2) 1501 ve 3000 TL'ye sahip olan çalışanların meydana getirdiği belirlenmiştir.

Korelasyon analizi neticesinde psikolojik sahiplenme ( $r=,216$ ;  $p>0,01$ ) ile iş performansı arasında anlamlı yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç çalışma kapsamında geliştirilen hipotezleri destekler yöndedir. Regresyon analizi sonucunda ise psikolojik sahiplenmenin ( $\beta=,055$ ;  $p<0,05$ ) düzeyinde anlamlı olduğu ve iş performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre çalışmada geliştirilen "H1" hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgu benzer çalışmalarla uyumlu olduğu görülmüştür. (Gouldner, 1960: 163; Brown, 1989; Vandewalle, Van Dyne, Kostova, 1995: 445; Pierce, Kostova, Dirks, 2001: 300; Van Dyne ve Pierce, 2004: 450; Md-Sidin, Sambasivan, Muniandy, 2009: 50). Psikolojik sahiplenme düzeyi yüksek olan çalışanlar iş hedeflerini koruma ve geliştirme konusunda daha istekli olacakları için doğru davranışların yüksek olacağı ve yüksek iş performansına ulaşılacağı şeklindedir.

Çalışmada psikolojik sahiplenmenin çalışanların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, görev süresi, aylık gelir ve pozisyon durumları açısından farklılık gösterdiğini incelemek üzere yapılan t-testi ve Anova sonuçları incelendiğinde; psikolojik sahiplenme konusunun cinsiyet açısından, medeni durum ve yaş durumlarının farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak psikolojik sahiplenmenin gelir, eğitim durumu, pozisyon ve görev süresi ile anlamlılık bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre "H2a", "H2b" ve "H2d" hipotezleri red edilirken "H2c", "H2e", "H2a", "H2f" ve "H2g" hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular sonuçları beklentileri doğrular nitelikte olup literatürdeki çalışmalar incelendiğinde destekleyici araştırmalara sınırlı da olsa yer verildiği görülmektedir. Yapılan istatistiklerde, cinsiyetin psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu ve Demirkaya ve Şimşek (2014: 20)'in çalışması ile uyumlu olduğu görülmüştür. Çalışanın yaşının psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Karadal ve Akyazı (2015) ve Şenol ve Burcu (2020: 767)'nin çalışmasını destekler niteliktedir. Eğitimin psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Man ve Farquharson (2015: 601) ve Demirkaya ve Şimşek (2014: 20)'in çalışması ile uyumludur. Medeni durumun psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Şenol ve Burcu (2020: 767)'nin çalışmasını destekler nitelikte olmasına karşın ilginç bir sonuç niteliğindedir. Bir aileyi finansal olarak güvenli bir iş ile yönetmenin gerekliliği ve konsantrasyonundan kaynaklı olarak; evli bir çalışanın kendini; bekar bir çalışana kıyasla daha fazla iş verimliliği açısından motive etmesi (Padmanabhan, Magesh, 2016: 1173), daha yüksek psikolojik sahiplenme göstermesi beklenen bir sonuç olurdu.

Gelir düzeyinin psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Şenol ve Burcu (2020: 767) ve Demirkaya ve Şimşek (2014: 20)'in çalışmasını destekler niteliktedir. Gelir düzeyine göre herhangi bir çalışan işini daha çok sahiplenebilmekte, ya da daha az sahiplenebilmektedir. Çalışanın bulunduğu pozisyonun, psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Görev süresinin psikolojik sahiplenme üzerinde bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Van Dyne ve Pierce, 2004: 450 ve Demirkaya ve Şimşek (2014: 20)'in çalışması ile uyumludur. Psikolojik sermaye düzeyinin çalışanın bulunduğu pozisyonu ile ilişkisine dair alan yazında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Benzer şekilde kişilerin psikolojik sahiplenme düzeyleri ile çalıştıkları pozisyonları birbiriyle ilişkilidir. Gerçekleştirilen araştırma, bu yönü ile yenilikçidir. Çalışanın gelir, eğitim durumu, pozisyon ve görev süresine göre psikolojik sermaye düzeyi değişmekte iken, çalışanın cinsiyeti, medeni durumu ve yaş durumuna göre psikolojik sermaye seviyesinde herhangi bir değişim yaşanmamaktadır. Bu durum, gelir düzeyi yüksek olan çalışanlar, gelir düzeyi düşük olanlara kıyasla; emeğinin karşılığını daha fazla aldığı düşüncesiyle daha yüksek sahiplenmeye ulaşılıyor olması ile açıklanabilir. Zira benzer şekilde eğitim düzeyi

yüksek olan çalışanların da psikolojik sahiplenme düzeyinin yüksek olması olmuş oldukları eğitimler sonunda nitelikli işgücü olarak çalışma hayatında yer almaları ve bunun neticesi olarak, eğitime yapılan yatırımın, harcanan zamanın bir karşılığı olarak, yüksek gelir düzeyi ve diğer çalışma şartlarındaki iyileşme olarak geri döndüğü söylenebilir (Karakurt, 2009: 75; Nergis ve Yılmaz, 2016: 54).

Araştırma kapsamında bu ilişkiler, gelir düzeyi ile genellikle çalışanların yaşının, eğitim düzeyinin, pozisyonun, görev süresinin bağlantılı olmasından kaynaklanabilmektedir.

Araştırma genel olarak değerlendirildiğinde elde edilen bulguların ilgili yazına önemli katkılarda bulunacağı düşünülmektedir. Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin iş performansını artıracığı yönünde yorumlanabilir. Çalışma farklı sektörlerde ve illerde, farklı örneklem grupları, farklı değişkenlerle ele alınıp incelendiğinde ilgili yazına önemli katkılarda bulunacaktır.

Psikolojik sahiplenmenin kavramsallaştırılmasının, ölçümünün ve nomolojik ağının geliştirilmesinin sürekli iyileştirilmesi ihtiyacı vurgulanmaktadır. Kuruluşun psikolojik sahiplenilmesi, kuruluşa fayda sağlamak için zaman ve enerji yatırımına yol açan sorumluluk duyguları ile sonuçlanması (Vandewalle, Van Dyne, Kostova, 1995: 445), performans artışı sağlaması, dolayısıyla organizasyonlara rekabet avantajı sağlaması (Brown, 1989; Md-Sidin, Sambasivan, Muniandy, 2009: 50) sebebiyle psikolojik sahiplenmenin farklı nesnelere veya odaklara yönelik daha fazla araştırılmasını tavsiye edilmektedir; psikolojik sahiplenmenin araştırmalarının olası çok düzeyli uygulamalarının incelenmesi; psikolojik sahiplenmenin potansiyel sınır koşullarının belirlenmesi; ve kültürün ve bireysel farklılıkların psikolojik sahiplenmenin gelişimi ve etkisi üzerindeki etkisinin araştırılmasını araştırmacılara, girişimcilere, yöneticilere ve politikaclara önerilmektedir.

### Kaynakça

- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D. and Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
- Ayan, B. (2009). İşletmelerde Eğitimin Çalışanlar Üzerindeki İş Tatmini: Gıda sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Brown, T. L. (1989, June). What will it take to win? Industry week, 15. committee report to study, review and make recommendations concerning the development and direction of higher education in Malaysia, 2006.
- Cram, F. and Paton, H. (1993). Personal possessions and self identity: the experiences of elderly women in three residential settings. *Australian Journal on Ageing*, 12(1), 19-24.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A. and Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183.
- Demirkaya, H. and Şimşek Kandemir, A. (2014). 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3).
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage Publications, London, UK, 781.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *Sociological Review*, 25, 161-178
- Gürbüz S. ve Şahin F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem-Analiz*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American psychologist*, 52(12), 1280.

- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: regulatory focus as a motivational principle. in zaana, M. P. (Ed.), *Advances In Experimental Social Psychology* (Vol. 30, pp. 1–46). New York: Academic Press.
- Jamal, M. (1984). Job Stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33(1), 1-21.
- Karadal, H. and Akyazı, T. E. (2015). Psikolojik sahiplenme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkinin analizi üzerine aksaray ilinde bir araştırma. *The Relationship Between Psychological Ownership And Unethical Pro-Organizational Behavior: A Study in Several Firms in Aksaray*.
- Karakurt, A., (2009), “Performans Değerleme Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi: Türk Havaçılık Sektöründe Bir Alan Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, SBE, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Kirkman, B. L. and Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-7
- Man, T. W. Y. and Farquharson, M. (2015). Psychological ownership in team-based entrepreneurship education activities. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T. and 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.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M. and Muniandy, N. (2009). Impact of psychological ownership on the performance of business school lecturers. *Journal of Education for Business*, 85(1), 50-56.
- Motowidlo, S. J. and Kell, H. J. (2012). *Job Performance*. Handbook of Psychology, Second Edition, 12.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Oickers, C. and Du Plessis, Y. (2012). The role of psychological ownership in retaining talent: A systematic literature review. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-18.
- O'Reilly, C. (2002). The wrong kind of ownership. *Across The Board*, 39(5), 19-20.
- Ötken, A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.
- Özler, H., Yılmaz, A. and Özler, D. (2008). Psychological ownership: An empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors. *Problems and Perspectives in Management*, (6, Iss. 3), 38-47.
- Padmanabhan, L. ve Magesh, R. (2016). Difference Between Employees Marital Status and Performance Level in ITI. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(6), 1173-1176.
- Pierce, J. L., Kostova, T. and Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review Of General Psychology*, 7(1), 84-107.
- Pierce, J. L., Kostova, T. and Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy Of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., O'Driscoll, M. P. and Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534.
- Sigler, T. H. and Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment. *Journal Of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Şenol, L. ve Burcu, Ü. (2020). Demografik özellikler ve psikolojik sahiplenme: havaçılık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(3), 760-770.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2020). Gıda ve İçecek Sektörü Raporu (<https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/plan-program/GidaveIcecekSektorRaporu2020.pdf>).

- Van Dyne, L. and Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L. and Kostova, T. (1995). Psychological ownership: an empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, 20(2), 210-226.
- Viswesvaran, C. and Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.