

## KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN ARACI, YAŞAM DOYUMUNUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ <sup>1</sup>

Murat BAŞ<sup>2</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracı, yaşam doyumunun düzenleyici rolünü incelemektir. Bu kapsamda, Erzincan'da faaliyet gösteren özel bir tekstil fabrikasında çalışan 387 kişiden anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. Bu veriler SPSS 22, AMOS 23 ve SPSS PROCESS MACRO Model 7 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, kişi örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracı role sahip olduğu ve kişi örgüt uyumunun (psikolojik sahiplenme yoluyla) örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinde yaşam doyumunun düzenleyici rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, sonuç bölümünde değerlendirilmiş ve önerilerde bulunulmuştur. Literatürde daha önce yapılan çalışmalarda, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda psikolojik sahiplenmenin aracı, yaşam doyumunun düzenleyici rolünü birlikte inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Bu bakımdan araştırmanın literatüre önemli kaynak ve katkı sağlayacağı beklenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik Sahiplenme, Yaşam Doyumu  
**JEL Kodları:** D23, M12, M54

## THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND THE MODERATING ROLE OF LIFE SATISFACTION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON- ORGANIZATION FIT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION

### Abstract

The main objective of this research was to examine the mediating role of psychological ownership and the moderating role of life satisfaction in the relationship between person-organization fit and organizational identification. In this framework, data were collected by a survey approach from 387 employees working in the private textile industry in Erzincan. SPSS 22, AMOS 23, and SPSS PROCESS MACRO programs were used to analyze the data. As a result, it was found that psychological ownership has a mediating role in the positive relationship between person-organization fit and organizational identification. Moreover, within the scope of the moderated mediation model, it was discovered that life satisfaction has a moderating role in the indirect effect of person-organization fit (through psychological ownership) on organizational identification. In previous studies in the literature, there are no studies examining the relationship between person-organization fit and organizational identification, together with the mediator of psychological ownership and the moderator role of life satisfaction. In this respect, it is expected that the research will provide an important source and contribution to the literature.

**Keywords:** Person-Organization Fit, Organizational Identification, Psychological Ownership, Life Satisfaction  
**JEL Codes:** D23, M12, M54

<sup>1</sup>Bu çalışma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Etik Kurulunun 30.11.2021 tarihli ve 10 sayılı toplantısının 10/06 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>2</sup>Arş. Gör. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İ.İ.B.F., [murat.bas@erzincan.edu.tr](mailto:мурat.bas@erzincan.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-9479-4571>

## GİRİŞ

Örgütlerin rekabetçi piyasada başarıyı yakalamaları için örgütle uyum içinde çalışabilecek bireyleri bünyelerine katmaları önem arz etmektedir. Literatürde, kişi-örgüt uyumu olarak tanımlanan bu durumun çalışanların işle ilgili olumlu tutum ve davranışlarında etkisi büyüktür. Yapılan çalışmalar, kişi-örgüt uyumunun çalışanlarda iş tatmini (Chen, Sparrow & Cooper, 2016), iş performansı (Farooqui & Nagendra, 2014), örgütsel bağlılık (Saleem & Ambreen, 2011), örgütsel vatandaşlık davranışı (Wei, 2012) ve işe adanmışlık (Kodden & Groenvel, 2019) gibi olumlu iş davranışlarında artışı sağlarken, iş stresi (Ulutaş, Kalkan, & Bozkurt, 2008) ve işten ayrılma niyeti (Peng, Lee, & Tseng, 2014) gibi örgütler için olumsuz sonuçları azalttığını ortaya koymuştur. Bunların yanı sıra kişi-örgüt uyumu çalışanların örgütü psikolojik olarak sahiplenmelerini (Han, Chiang, McConville, & Chiang., 2015; Uçar vd., 2021; Yavuz & Akgemci, 2021) ve örgütle kendilerini bir birlik olarak algılayarak (Mael & Ashforth, 1992: 103) örgütle özdeşleşmelerini (Akbaş & Çetin, 2015; Demir vd., 2015; Aksoy Kuru, 2018; Çınar, 2019; Cable & De Rue, 2002; Edwards & Cable 2009) de sağlamaktadır. Örgütlerini sahiplenen ve onunla özdeşleşen çalışanların ise örgütün amaç ve beklentilerine göre hareket etme ve ortak bir düşünceyi paylaşma oranları artmaktadır (Karanika-Murray, 2015, s. 1021).

Öte yandan yaşam doyumu kişinin kendi belirlediği kriterlere göre yaşam kalitesini olumlu olarak değerlendirmesini nitelemektedir (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985, s. 71). Kişinin yaşam doyumu zamanının önemli bir bölümünü geçirdiği iş hayatını da büyük ölçüde etkilemektedir. Yaşam doyumuna sahip olan kişi, olaylara pozitif yaklaştığından, çalıştığı örgüt ve işiyle ilgili daha çok olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedir (Judge & Watanabe, 1993: 947; Rode, 2004, s. 1206).

Bu çalışmada, kişi-örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme değişkenleri arasındaki ilişkiler ile kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmada ayrıca durumsal aracılık modeli kapsamında, kişi-örgüt uyumunun (psikolojik sahiplenme yoluyla) örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinde yaşam doyumunun düzenleyici rolü araştırılmıştır. Literatür incelemesinde söz konusu aracılık rolü ve durumsal aracılık modelinin daha önce çalışılmadığı görülmüştür. Bu kapsamda, bu çalışmanın gelecekte yapılacak çalışmalar için önemli bir kaynak teşkil edeceği değerlendirilmektedir.



## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Kişi-Örgüt Uyumu

Chatman'a göre (1989: 339) kişi-örgüt uyumu, çalışanların kişilik özellikleri, amaç ve değerleriyle örgütün kültürü, değerleri ve amaçları arasındaki uyum veya benzerlik derecesidir. Kristof'a göre (1996: 4), taraflardan en az birinin diğerinin ihtiyacını karşıladığı ve iki tarafın da temel benzer özelliklere sahip olduğu koşullarda, kişi ve örgüt arasındaki uyumluluktur. Kristof bu koşullardan birinin yokluğu durumunda kişi-örgüt uyumunun sağlanmayacağını savunmuştur. Steele'ye göre ise (2016: 16) kişi-örgüt uyumu çalışanların örgütlerini sevmeleri ve örgütün etik değerlerine uygun hissetmeleridir.

Literatürde destekleyici ve tamamlayıcı olmak üzere iki tür kişi-örgüt uyumundan bahsedilmektedir. Buna göre, destekleyici uyum çalışan ve örgütün değerler ve hedefler açısından temel benzer özelliklere sahip olmasını ifade ederken; tamamlayıcı uyum, taraflardan birinin diğerinin ihtiyacını karşıladığı (eksik olanı tamamladığı) durumu kapsamaktadır (Kristof, 1996, s. 3).

Literatürde kişi-örgüt uyumu kavramı Schneider'in (1989: 447) ASA (çekim-seçim-yıpranma) kuramına dayandırılmaktadır. Genel olarak bu kuram, kişilerin kendilerine benzer örgütlere ilgi duyacağını (çekim), örgütlerin de kendi kültürlerine yakın kişileri seçme eğiliminde olacağını (seçim) savunur. Ayrıca, örgütün bir parçası olmakla birlikte örgüte benzemeyen kişilerin nihayetinde örgütten ayrılacağını (yıpranma), böylece örgütlerin zamanla benzer özelliklere sahip çalışanlardan oluşmaya başlayacağını iddia eder (Sørlie, 2020, s. 238).

### Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramı 1980'lerden sonra önem kazanmıştır (Ashforth vd., 2008). Literatürde örgütsel özdeşleşmenin farklı tanımları bulunmaktadır. Mael ve Ashforth'a göre (1992: 103), örgütsel özdeşleşme kişinin örgütle kendisini bir birlik olarak algılaması ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendisininmiş gibi sahiplenmesidir. Dutton ve arkadaşlarına göre (1994: 293) bir örgüt üyesinin örgütü tanımladığına inandığı aynı niteliklerle kendini tanımlama derecesidir. Edwards ve Peccei'ye göre (2007: 30) bireyin örgütle derin duygusal ve bilişsel bağ kurması ve bu bağ ile kendisini tanımlamasıdır. Örgütler çalışanlarının örgütle özdeşleşmelerine büyük önem vermektedir. Çünkü bireyin örgütüyle özdeşleşmesi ne kadar güçlüyse, örgütün amaç ve beklentilerine göre hareket etme ve ortak bir düşüncüyü paylaşma olasılığı o kadar yüksek olmaktadır (Karanika-Murray, 2015, s. 1021).

Örgütsel özdeşleşme literatürde sosyal özdeşleşme teorisi kapsamında açıklanmaktadır. Bu teoriye göre, sosyal kimlik, bireyin bir sosyal gruba üyeliği hakkındaki bilgisinden ve bu üyeliğe atfettiği değer ve duygusal önemden türettiği benliktir. (Tajfel, 1978, s. 63). Başka bir deyişle, bireyler kendilerini sosyal grupların üyeleri olarak tanımlarlar ve bu grupların tipik özelliklerini kendi benliklerine atfederler. Birey kendini bir grup üyeliğiyle ne kadar çok anlamlandırır, yani birey o kadar grupla özdeşleşirse, bireyin tutumları ve davranışları o kadar çok bu grup üyeliği tarafından yönetilir (Van Knippenberg vd., 2002: 234). Örgütler de insanların özdeşleşme geliştirebilecekleri potansiyel olarak göze çarpan bir sosyal kategoridir (He & Brown, 2013: 12). Ashforth ve Mael (1989, s. 22), örgüt üyeliğine bu yaklaşımı uygulayarak, örgütsel özdeşleşme yoluyla, örgüt üyeliğinin tıpkı (diğer) sosyal grup üyeliklerinin yaptığı gibi benlik kavramına yansıdığını öne sürmektedir.

Literatürde örgütsel özdeşleşme çalışanlarda birçok olumlu iş davranışlarıyla ilişkilendirilmektedir. Örgütsel özdeşleşmeyle birlikte çalışanlarda iş tatmini (Karanika-Murray, 2015), iş performansı (Chunghtai & Buckley, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışı (Uzun, 2018) ve örgütsel bağlılığın (Stinglhamber vd., 2015) arttığı ve işten ayrılma niyetinin (Oguegbe & Edosomwan, 2021) ise azaldığı çalışmalarla ortaya konmuştur.

### **Psikolojik Sahiplenme**

Zihinsel bir durum olan psikolojik sahiplenme bireylerin maddi veya maddi olmayan şeyleri veya bunların bir parçasını kendilerininmiş gibi hissettikleri durumdur (Pierce vd., 2001: 299). Sahiplenme teorisine dayanan psikolojik sahiplenme, kişiye sahiplik hissettiği nesnenin benliğin bir uzantısı olduğunu hissettirir (Ötken, 2015, s.118). Belli koşullar altında, örgüt üyeleri de çalıştıkları örgüte karşı sahiplenme duygusu geliştirebilmektedir (Pierce vd., 2001, s. 298). Ancak kişinin örgüte yönelik sahiplenme duygusu, örgüt kültürü ve ikliminden, üst yönetimin tutumlarından, örgütsel hedef ve vizyondan ve kurumsal politika ve prosedürlerden etkilenebilmektedir (Ramos vd., 2014, s. 301).

Pierce ve arkadaşlarına göre (2004: 511) çalışanların örgütlerini sahiplenme durumu hedefi kontrol etme, hedef hakkında bilgi edinme ve hedefe yatırım yapma gibi üç yolla gerçekleşmektedir. Buna göre, çalışanlara daha fazla özerklik sağlayan işler, daha yüksek düzeyde kontrol anlamına gelmekte ve bu nedenle işe karşı sahiplenme duygularını artırabilmektedir. Ayrıca, çalışanların örgütsel hedefler (örneğin, örgütün misyonu, amaçları ve performansı) hakkında yeterince bilgiye sahip olmaları, onların örgütü daha iyi tanıdıklarını hissetmelerini sağlamakta ve böylece örgüte karşı psikolojik sahiplenmeyi kolaylaştırmaktadır. Son olarak, çalışanlar fikir ve becerinin yanı sıra fiziksel, psikolojik ve entelektüel



enerji yoluyla yatırım yaptığı, çaba sarf ettiği işlere (emeklerinin ürünlerine) karşı daha çok sahiplik hissetmektedir (Pierce vd., 2001, s. 301-302).

Psikolojik sahiplenme kavramı yasal sahiplikten ayrı bir kavramdır. Yasal sahiplik toplum tarafından bilinen ve yasalarla korunan bir sahiplik iken, psikolojik sahiplik yalnızca bu duyguyu yaşayan birey tarafından bilinmekte ve yasal olarak korunmamaktadır (Pierce vd., 2003, s. 87). Öte yandan, psikolojik sahiplenme durumu gönüllülük esasına dayanmaktadır. Yani birey örgüte hizmet ederken ve zamanını ve yeteneklerini örgüt için kullanırken örgütten hiçbir maddi beklentiye girmemekte ve bunun için hiçbir zorunluluk da hissetmemektedir (Yavuz, 2021, s. 30).

Yapılan çalışmalar psikolojik sahiplenmenin çalışanlarda birçok olumlu iş davranışını artırdığını ortaya koymuştur. Bu çalışmalara göre, örgütlerine yönelik psikolojik sahiplenme hisseden çalışanların iş tatmini (Van Dyne & Pierce, 2004), iş performansı (Park vd., 2015), örgütsel bağlılık (Mayhew vd., 2007), örgütsel vatandaşlık davranışı (Zamahani & Rezaei, 2014) ve işe adanmışlığı (Rapti, 2016) artmakta, işten ayrılma niyeti (Su vd., 2021) ise azalmaktadır.

## **Yaşam Doyumu**

Öznel iyi oluşun bilişsel yönü olarak kabul edilen yaşam doyumu, kişinin kendi belirlediği kriterlere göre yaşam kalitesini değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener vd., 1985: 71; Singh vd., 2008: 40). Başka bir tanıma göre ise, yaşam doyumu bir kişinin, elde ettiklerini (başarılarını) elde etmeyi umdukları (beklentileri) ile karşılaştırarak yaşamı hakkında yaptığı genel bir değerlendirmedir (Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2013, s. 233). Yaşam doyumu kavramı yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere iki yaklaşımla açıklanmaktadır. Yukarıdan aşağıya yaklaşımı bazı kişilerin kim olduklarına bağlı olarak hayatlarından daha memnun hissetme eğiliminde olduğunu savunur. Yani yaşam doyumunda kişilik özelliklerinin etkili olduğunu iddia eder. Aşağıdan yukarıya yaklaşımı ise yaşam doyumunu iş, aile, sağlık ve boş zaman gibi farklı yaşam alanlarından duyulan doyumun bir fonksiyonu olarak görür. Burada yaşam doyumu yaşam alanlarından duyulan doyumun basitçe bir ortalaması değildir, yani kimi bireye göre boş zaman yaşam doyumu için önemli iken, kimisi içinse sağlık ve iş ön plana çıkmaktadır (Erdoğan vd., 2012, s. 1041).

## HİPOTEZLER

### Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Özdeşleşme

Kişi-örgüt uyumu çalışanların kişilik özellikleri, amaç ve değerleriyle örgütün kültürü, değerleri ve amaçları arasındaki uyum veya benzerlik derecesini ifade etmektedir (Chatman, 1989, s. 339). Örgütsel özdeşleşme kişinin örgütle kendisini bir birlik olarak algılaması ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendisininmiş gibi sahiplenmesini niteler (Mael ve Ashforth, 1992, s. 103). Söz konusu tanımlardan hareketle, örgütlerine iyi uyum algılayan bireylerin kendilerini en azından kısmen örgütleri açısından tanımlayacakları ve bu nedenle örgütleriyle daha yüksek bir özdeşleşme gösterecekleri değerlendirilmektedir (Saks & Ashforth, 1997, s. 402).

Ayrıca, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi bireylerin kendi özelliklerine uyan örgütleri tercih ettiklerinin varsayıldığı, değer uyumunun en kritik hususlardan biri olduğu Schneider'in ASA kuramı (1989) çerçevesinde açıklamak mümkündür. Kişi ve örgütü arasındaki değer uyumu işle ilgili sorunların çözümünü kolaylaştırmakta ve örgütsel uyumu geliştirmekte, böylece çalışan ve örgüt arasında daha güçlü bağ oluşmasını sağlamaktadır (Astakhova, 2015, s. 957). Ek olarak, sosyal kimlik teorisi çerçevesinde, örgütüyle uyum algılayan kişi, özünde Turner'ın (1984, s. 530) "aynı sosyal kimliği paylaşan ve kendilerini aynı sosyal kategori üyeliği açısından tanımlayan insan topluluğu" olarak tanımladığı bir gruba (örgüte) katılmış olur. Yani, kişi örgüte hem duygusal hem de bilişsel olarak dahil olduğunu hisseder. Bu nedenle, olumlu kişi-örgüt uyumu algılarının örgütle daha fazla özdeşleşme ile sonuçlanacağı tahmin edilmektedir (Cable & DeRue, 2002, s. 876)

Öte yandan, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye dair araştırmaların daha çok yerel yazında yoğunlaştığı görülmüştür. Akbaş ve Çetin (2015: 81) mobilya sektöründen 401 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeyi pozitif etkilediğini kaydetmiştir. Demir ve arkadaşları (2015: 369) 582 otel çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif etkilediğini saptamıştır. Aksoy Kuru (2018: 515) 456 mavi yakalı üzerinde yaptığı çalışmada, kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki pozitif etkisini ortaya koymuştur. Çınar (2019: 74) farklı sektörlerden 221 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, kişi-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Diğer taraftan, uluslararası yazında, Cable ve DeRue (2002: 875) ABD'de 187 yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada, yöneticilerin kişi-örgüt uyumuna yönelik olumlu algılarının örgütsel özdeşleşme algılarını pozitif etkilediğini saptamıştır. Ayrıca, Edwards ve Cable (2009: 654) doğrudan araştırma değişkenleriyle ilgili olmasa da, ABD'de farklı iş kollarından 997



çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların örgütleriyle değer uyumunun örgütsel özdeşleşmelerini artırdığını ortaya koymuştur. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H<sub>1</sub>: Kişi örgüt uyumu örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif etkiler.*

### **Kişi-Örgüt Uyumu ve Psikolojik Sahiplenme**

Psikolojik sahiplenmenin en önemli belirtilerinden biri çalışanların örgüte karşı aidiyet duygusu hissetmeleri ve örgütü kendilerini rahat ve güvenli hissettiren bir yer olarak deneyimlemeleridir. Benzer şekilde kişi-örgüt uyumu da çalışanda aidiyet duygusuna katkıda bulunmakta ve çalışanların örgüt içinde evlerindeymiş gibi hissetmelerini sağlamaktadır (Han vd., 2015, s. 429). Kişi-örgüt uyumuyla birlikte artan aidiyet duygusunun psikolojik sahiplenmeyi artıracığı değerlendirilmektedir. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki Schneider'in ASA kuramı (1989) çerçevesinde açıklanabilir. Bu kurama göre, kişiler kendi özellikleri, amaç ve değerleriyle benzer örgütlerde çalışmak isterken, örgütler de kendi kültürlerine yakın kişileri seçme eğiliminde olmaktadır (Schneider, 1989, s. 447). Bu kapsamda, kendilerine uygun örgütlerde çalışan bireylerin örgütlerini psikolojik olarak da benimseyecekleri ve kendilerininmiş gibi sahiplenecekleri değerlendirilmektedir. Daha önce yapılan çalışmalar da iki değişken arasındaki ilişkiyi teyit etmiştir. Han ve arkadaşları (2015: 425) Tayvan'da 168 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sahiplenme arasında anlamlı olmamakla birlikte pozitif ilişki saptamıştır. Uçar ve arkadaşları (2021: 1) Türkiye'de 969 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, kişi-örgüt uyumunun psikolojik sahiplenmeyle pozitif yönlü ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Yavuz ve Akgemci (2021: 99) Türkiye'de 371 banka çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, kişi-örgüt uyumunun çalışanların örgütü psikolojik sahiplenmelerini olumlu etkilediğini kaydetmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H<sub>2</sub>: Kişi-örgüt uyumu psikolojik sahiplenmeyi anlamlı ve pozitif etkiler.*

### **Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Özdeşleşme**

Psikolojik sahiplenmede birey örgütü kendisininmiş gibi algılamakta, örgütsel özdeşleşmede birey kendisini örgütle tanımlamaktadır. Her iki durumda da çalışan örgüte karşı bir aidiyet duygusuna sahip olmakta, örgütüne kendisini adamakta ve örgütü kendi kişisel alanları içine almaktadır (Knapp vd., 2014, s. 275). Ayrıca, psikolojik sahiplenmede birey sahiplendiği şeyin benliğinin bir uzantısı olarak algılamaya başlar (Pierce vd., 2001, s. 298). Benzer şekilde, örgütsel özdeşleşmede, bireyler kendilerini sosyal grupların üyeleri olarak tanımlarlar ve bu grupların tipik özelliklerini kendi benliklerine atfederler (Van Knippenberg



vd., 2002, s. 234). Bu kapsamda, sosyal kimlik teorisine dayanarak (Tajfel, 1978, s. 63) psikolojik olarak örgütlerini sahiplenen bireylerin örgütlerini benliklerinin bir uzantısı olarak görmeye başlayacakları, böylece kendi benliklerine atfettikleri örgütle daha çok özdeşleşecekleri değerlendirilmektedir. Böylece aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H<sub>3</sub>: Psikolojik sahiplenme örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif etkiler.*

### **Psikolojik Sahiplenmenin Aracılık Rolü**

Literatür incelemesinde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracılık rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, yukarıda kayıtlı değerlendirmeler çerçevesinde, çalışanların amaçları, ihtiyaçları ve değerleri örgütle örtüştüğünde, çalışanların örgüte aidiyet duygusunun artacağı ve örgütü daha çok sahiplenecekleri, psikolojik olarak örgütü sahiplenen çalışanların ise daha çok örgütle özdeşleşecekleri düşünülmektedir. Başka bir deyişle, ASA kuramı kapsamında, kendilerine uygun örgütlerde çalışan bireylerin örgütlerini benimseyecekleri ve kendilerininmiş gibi sahiplenecekleri, örgütlerini sahiplenen bireylerin ise örgütlerini benliklerinin bir uzantısı olarak görmeye başlayacakları, böylece kendi benliklerine atfettikleri örgütle daha çok özdeşleşecekleri değerlendirilmektedir. Böylece aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H<sub>4</sub>: Kişi örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü bulunmaktadır.*

### **Yaşam Doyumunun Durumsal Aracılık Rolü**

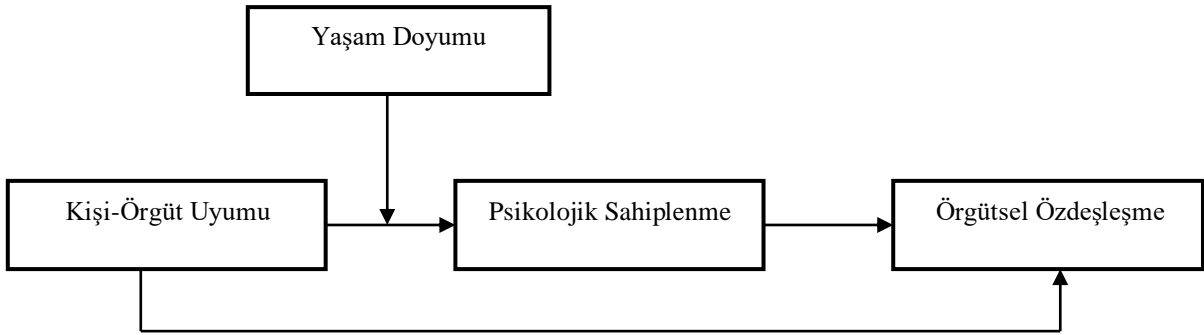
Yaşam doyumu genel olarak, kendi belirlediği kriterlere göre içinde bulunduğu durumu değerlendiren kişinin yaşamıyla ilgili olumlu değerlendirmeye sahip olmasını ifade etmektedir (Diener vd., 1985, s. 71). Kişinin sahip olduğu yaşam doyumu zamanının önemli bir bölümünü geçirdiği iş hayatını da büyük ölçüde etkilemektedir. Yaşam doyumuna sahip olan kişi, hayatındaki olumlu durumları daha çok hatırlamaktadır (Judge & Watanabe, 1993, s. 947). Bu nedenle, yaşamından memnun olan kişi işyeriyle ilgili daha çok olumlu olayları anımsar ve iş koşullarını olumlu yorumlar, böylece daha çok iş doyumuna sahip olur (Rode, 2004, s. 1206). Ayrıca, yaşam doyumuna sahip çalışanlar işyerinde daha iyi performans göstermek için motive olurlar (Qu & Zhao, 2011, s. 23). Ayrıca, yaşam doyumunun duygusal bağlılık üzerinde de önemli etkisi bulunmaktadır çünkü daha mutlu hayata sahip olan kişiler karşılındakilerine iyi muamelede bulunmaları nedeniyle kendilerinin de iyi muamele görmelerinden ötürü başkalarına daha kolay bağlılık gösterirler (Erdogan vd., 2012, s. 1067). Bu nedenle, yüksek yaşam doyumuna sahip olan mutlu çalışanlar örgütlerine de daha çok bağlanmaktadır (Erdoğan vd., 2012, s. 1038; Chungtai, 2021, s. 805). Bu



kapsamda, örgütle uyum halinde çalışan bireyin yaşam doyumu yüksek olduğu takdirde, örgütün olumsuz yönlerini daha az göreceği, böylece örgütü psikolojik olarak daha çok sahiplenerek (örgüte daha az bağlanarak), örgütüyle daha çok özdeşleşeceği değerlendirilmektedir. Tersine, kişi-örgüt uyumu olmakla birlikte, yaşam doyumu düşük olan çalışanın örgütü daha az sahipleneceği ve böylece örgütle daha az özdeşleşeceği düşünülmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H<sub>5</sub>: Kişi örgüt uyumunun (psikolojik sahiplenme yoluyla) örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinde yaşam doyumunun düzenleyici rolü bulunmaktadır.*

**Şekil 1:** Araştırma modeli



## YÖNTEM

### Araştırma Evreni, Örnekleme ve Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Araştırmanın evrenini Erzurum ilinde Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren özel bir tekstil fabrikasında çalışan yaklaşık 410 çalışan oluşturmaktadır. Veri toplama aşamasına geçilmeden önce Erzurum Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan gerekli etik onay alınmıştır (Kurul Adı: Erzurum Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu, Toplantı Protokol No: 10/06, Toplantı Tarihi: 30/11/2021). Fabrika çalışanlarının tamamına Aralık 2021 – Ocak 2022 tarihleri arasında anket formları dağıtılmıştır. Fakat uygulanan anketlerden yanlış ve eksik doldurulanlar çıkarıldıktan sonra, 387 anket analize tabi tutulmuştur. Araştırma katılımcıları %85,7'si kadın, %14,3'ü erkeklerden, %49,2'si evli, %50,8'i bekâr, %35,4 18-28 yaş aralığında, %43,4'ü 29-39 yaş aralığında, %21,2'si 40-50 yaş aralığındaki çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %32,3'ü ilköğretim mezunu, %41,8'i lise mezunu, %18,5'i ön lisans mezunu ve %7,4'ü lisans mezunu iken, %91'i 1-5 yıl arasında, %4,8'i 6-10 yıl arasında ve %4,2'si 11-20 yıl arasında işletmeye hizmet etmektedir.

Araştırmannın, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 30/11/2021 tarihli ve 10/06 karar nolu izni ile etik ilkelere uyduğu kabul edilmiştir.

### **Veri Toplama Araçları**

**Kişİ-Örgüt Uyumu Ölçeđi:** Araştırmada katılımcıların kişİ-örgüt uyumu düzeylerini ölçmek amacıyla Netenmeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen Türkçe 'ye Turunç ve Çelik (2012) tarafından uyarlanan tek boyutlu ve 4 ifadeden oluşan Kişİ-Örgüt Uyumu ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki her bir madde 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

**Örgütsel Özdeşleşme Ölçeđi:** Araştırmaya katılanların örgütsel özdeşleşme davranışlarını ölçmek amacıyla Mael ve Ashfort'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Türkçe geçerlemesi Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılan ölçek, tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki her bir madde 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

**Psikolojik Sahiplenme Ölçeđi:** Araştırmaya katılanların psikolojik sahiplenme algılarını ölçmek amacıyla Van Dyne ve Pierce'in (2004) geliştirdiği ve Türkçe 'ye Ötken (2015) tarafından uyarlanan tek boyutlu 7 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki her bir madde 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

**Yaşam Doyumu Ölçeđi:** Araştırmaya katılan çalışanların yaşam doyumunu algılarını ölçmek amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen, Türkçeye Şimşek ve Aktaş (2014) tarafından uyarlanan 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki her bir madde 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada verilerin analiz kısmında SPSS 22, AMOS 23 ve SPSS PROCESS MACRO analiz programlarından yararlanılmıştır. Araştırmannın analiz safhasında ilk olarak, araştırmadaki tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. İkinci olarak AMOS 23 paket programıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz safhasının son kısmında ise, SPSS MACRO Model 4 kullanılarak araştırmannın aracılık rolü test edilmiş, daha sonra SPSS MACRO Model 7 kullanılarak araştırmannın düzenleyici rolünün analizi yapılmıştır.

## BULGULAR

### Ölçüm Modelleri

Araştırmada son yıllarda yönetim ve psikoloji alanlarındaki birçok çalışmada tercih edilen ortak yöntem varyansı kullanılmıştır. Ortak yöntem varyansı, aynı yöntem içinde ölçülen değişkenler arasındaki sistematik hata sapması olarak tanımlanabilir (Çizel vd., 2020, s. 7). Ortak yöntem varyansı özellikle davranış bilimlerinde ölçme hatasının kaynaklarından biridir. Ortak yöntem varyansı birden fazla ölçeğe ait verinin aynı bireyde toplanıp ve ölçekler arasındaki ilişkinin yorumlanmasıdır (Özyılmaz ve Eser, 2013, s. 502). Araştırmada ortak yöntem varyansı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Araştırmaya ait ölçeklerin 4 faktörlü ölçüm (araştırmanın) modelinin sonuçları görülmektedir. Bu bağlamda araştırmadaki veriler incelendiğinde, araştırmanın ölçüm modelinin ( $\chi^2/df = 1,49$  RMSEA=0,06; CFI=0,92; TLI= 0,90; SRMR=0,05) diğer modellere göre daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilen aralıktadır (Mishra ve Datta, 2011; Çakıroğlu ve Öztürk, 2020).

### Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada değişkenlere ait güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmadaki değişkenlerin geçerliliğine ilişkin analizler daha önce yapıp çalışmalarda kabul edildiği için, değişkenlere ait geçerlilik analizi tekrar yapılmamıştır. Tablo 1’de araştırmada kullanılan psikolojik sahiplenme ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin güvenilirlik katsayısının  $0,60 < \alpha < 0,80$  aralığında oldukça güvenilir olduğu (Karagöz, 2019: 1003), kişi-örgüt uyumu ve yaşam doyumu ölçeklerinin güvenilirlik katsayısının  $0,80 < \alpha < 1,00$  aralığında çok yüksek derecede güvenilirliğe (Ural ve Kılıç, 2018: 272) sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 1:** Ölçeklerin ortalama, güvenilirlik, standart sapma ve değişkenler arası korelasyon katsayıları

	$\alpha$	$\bar{x}$	S.S.	KÖU	PS	ÖÖ	YD
KÖU	0,891	3,45	1,105	-			
PS	0,785	3,33	0,775	0,420**	-		
ÖÖ	0,715	3,81	0,740	0,439**	0,438**	-	
YD	0,855	2,72	1,046	0,480**	0,416**	0,310**	-

(n=387)\*\* =  $p < 0,01$  KÖU: Kişi-Örgüt Uyumu, PS: Psikolojik Sahiplenme, ÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme, YD: Yaşam Doyumu.

Tablo 1 incelendiğinde kişi-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ( $r = 0,439$ ;  $p < 0,01$ ), kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ( $r = 0,420$ ;  $p < 0,01$ ), kişi örgüt uyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu ( $r = 0,480$ ;  $p < 0,01$ ), psikolojik sahiplenme ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu ( $r = 0,438$ ;  $p < 0,01$ ), psikolojik sahiplenme ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ( $r = 0,416$ ;  $p < 0,01$ ) ve örgütsel özdeşleşme ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r = 0,310$ ;  $p < 0,01$ ).

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ise, Preacher ve Hayes'in (2004) geliştirdiği SPSS Macro analiz programı tercih edilmiştir. Kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisini (psikolojik sahiplenme aracılığıyla aktarılan) ve yaşam doyumunun durumsal aracılık rolünü test etmek için Bootstrap yöntemi kullanılmıştır (Preacher & Hayes, 2004; Preacher vd., 2007). Bootstrap yöntemi, Baron ve Kenny'nin (1986) kullandığı yöntemden ve Sobel testinden daha güvenilir olduğu öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018).

**Tablo 2:** Aracılık testine ilişkin regresyon analizi sonuçları

<b>Psikolojik Sahiplenme</b>						
<b>Değişkenler</b>	<b>B</b>	<b>SH</b>	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>EDGA</b>	<b>EYGA</b>
<b>Kişi-Örgüt Uyumu</b>	0,252	0,055	4,563	0,000	0,143	0,360
<b>Örgütsel Özdeşleşme</b>						
<b>Değişkenler</b>	<b>B</b>	<b>SH</b>	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>EDGA</b>	<b>EYGA</b>
<b>Psikolojik Sahiplenme</b>	0,294	0,066	4,471	0,000	0,164	0,424
<b>Kişi-Örgüt Uyumu (Direkt Etki)</b>	0,208	0,046	4,496	0,000	0,116	0,299
<b>Kişi-Örgüt Uyumu (Toplam Etki)</b>	0,294	0,044	6,690	0,000	0,207	0,381
			<b>B</b>	<b>SH</b>	<b>EDGA</b>	<b>EYGA</b>
<b>Dolaylı Etki</b>			0,087	0,029	0,038	0,148
<b>Değişkenler</b>	<b>B</b>	<b>SH</b>	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>EDGA</b>	<b>EYGA</b>
<b>Kişi-Örgüt Uyumu ile Yaşam Doyumunun Etkileşimi</b>	0,107	0,046	2,340	0,020	0,017	0,198

Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	EDGA	EYGA
-1 SD (-,81)	0,139	0,057	2,446	0,015	0,027	0,252
<i>M</i> (.00)	0,252	0,55	4,563	0,000	0,143	0,360
+1 SD (.81)	0,364	0,086	4,220	0,008	0,194	0,534
			<i>B</i>	<i>SH</i>	EDGA	EYGA
<b>Durumsal Aracılık İndeksi</b>			0,032	0,015	0,003	0,061

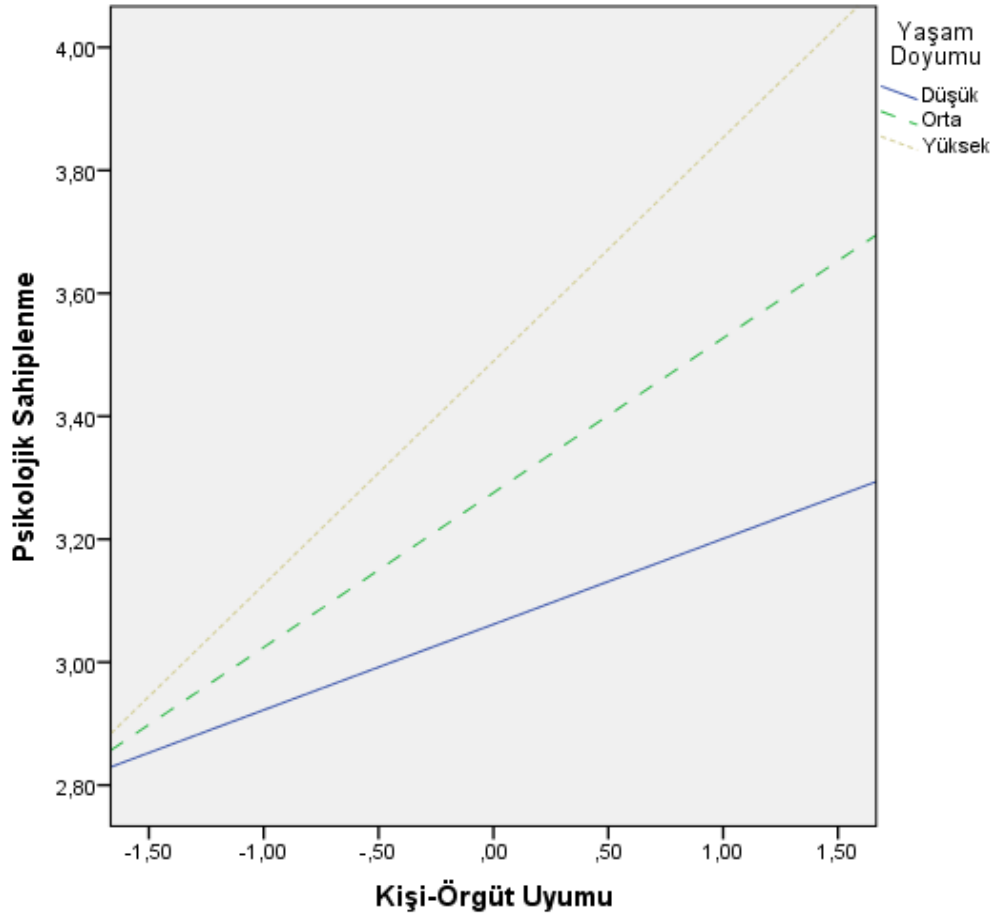
Not: (n=387) EDGA: En düşük güven aralığı, EYGA: En yüksek güven aralığı

Tablo 2’de araştırmanın ölçeklerine dair çoklu regresyon modelinin katsayıları verilmiştir. Tablo 2’deki sonuçlar incelendiğinde kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif olarak etkilediği görülmektedir ( $\beta =0,294$ ). Elde edilen bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki ikinci bulgu, kişi örgüt uyumunun psikolojik sahiplenmeyi anlamlı ve pozitif etkilediği ortaya çıkmıştır ( $\beta =0,252$ ). Bu sonuca göre H2 hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki üçüncü bulgu ise, psikolojik sahiplenmenin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif etkilemesidir ( $\beta =0,294$ ). Elde edilen bu sonuçla H3 hipotezi kabul görmüştür. Tablo 2’deki değişkenler arası ilişkilerin anlamlı olması aracılık ilişkisini sorgulama imkânı vermiştir. Araştırmanın dördüncü hipotezi olan H4 hipotezinde, kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracılık rolünün olup olmadığını analiz ederken Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi uygulanmıştır (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Analizlerin uygulaması safhasında Hayes (2018) tarafından geliştirilen Model 4 seçilmiştir ve Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçilmiştir. Bootstrap yöntemiyle uygulanan aracılık etki analizlerinde, hipotezlerin desteklenebilmeleri için %95 güven aralığındaki güven aralığı değerlerinin sıfır (0) olmaması kabul görmektedir (Mallinckrodt ve diğerleri, 2006). Tablo 3 incelendiğinde, kişi örgüt uyumunun psikolojik sahiplenme vasıtasıyla örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde dolaylı etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta =0,087$ ). Tablo 3’te dolaylı etkinin anlamlılığına ilişkin güven aralıklarının anlamlı olduğu görülmektedir (%95 GA [0.038, 0.148]). Bu sonuca göre H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2’de durumsal aracılık etkisine ait sonuçlar görülmektedir. Hipotez 5’i test etmek amacıyla düzenleyici etki analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda kişi-örgüt uyumunun aracı değişken psikolojik sahiplenme vasıtasıyla örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinin, yaşam doyumuna bağlı olup olmadığı test edilmiştir. Araştırmada Bootstrap analizi safhasında Model 7 seçilmiştir ve bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçeneği seçilmiştir. Bootstrap ile yapılan aracılık etki analizinde, hipotezlerin desteklenebilmesi için %95 güven aralığındaki GA (güven aralığı) değerinin sıfır (0) olmaması gerekmektedir (Gürbüz, 2019). Yaşam doyumunun düzenleyici etkisinin anlamlı olup olmadığını anlamak

adına kişi-örgüt uyumu ile yaşam doyumunun etkileşimine dikkat edilir. Tablo 2’de kişi-örgüt uyumu ile yaşam doyumu arasındaki etkileşimin anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir ( $\beta = 0,107$   $p=0,017$ ). Tablo 2’deki regresyon analizi sonuçlarına göre, kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisinde yaşam doyumunun düşük ve yüksek olduğu durumlardaki etkisine bakılarak analiz yapılmıştır. Tablo 2’deki sonuçlara göre kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki pozitif etkisi yaşam doyumu düşük iken zayıf ( $\beta = 0,139$   $p=0,015$ ), yüksekken güçlü olduğu görülmektedir ( $\beta = 0,364$   $p=0,008$ ). Daha sonra araştırmada durumsal aracılığın olup olmadığı test edilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde durumsal aracılık indeksinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $\beta = 0,032$ , %95 GA [0.003, 0.061]). Bu bağlamda yaşam doyumunun, kişi-örgüt uyumunun psikolojik sahiplenme vasıtasıyla örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinde düzenleyici değişken olduğu tespit edilmiştir. Tablo 2’deki Bootstrap sonucuna göre durumsal aracılık indeksi anlamlı olduğundan dolayı H5 hipotezi kabul edilmiştir.

**Şekil 2:** Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide yaşam doyumunun düzenleyici etkisi



Şekil 2’de kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinin yaşam doyumunu tarafından biçimlendirilmiş hali grafiksel olarak gösterilmektedir. Şekil 2 incelenirken Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki anlamlıdır. Düzenleyici etkinin varlığını test ederken yaşam doyumunun düşük ve yüksek olduğu durum dikkate alınmıştır. Bu bağlamda yaşam doyumunun düşük olduğu durumlarda kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sahiplenme arasındaki etkileşim azalmakta veya zayıflamaktadır. Yaşam doyumunun yüksek olduğu durumlarda ise, kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sahiplenme arasındaki etkileşimin şiddeti artmakta veya güçlenmektedir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu çalışmada, araştırma değişkenleri arasındaki ikili ilişkilerin yanı sıra, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü ile yaşam doyumunun durumsal aracılık rolü incelenmiştir. Bu kapsamda, Erzincan Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren özel bir tekstil fabrikasında çalışan 387 kişiden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Elde edilen veriye yapılan analizler sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmanın ilk bulgusuna göre, kişi-örgüt uyumu örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif etkilemekte olup, H1 hipotezi desteklenmiştir. Yani, örgütüyle uyum yakalayan çalışanlar kendilerini örgütleri açısından tanımlayacaklar ve bu nedenle örgütleriyle daha yüksek bir özdeşleşme göstereceklerdir. Bu bulgu daha önceki çalışmaların sonuçlarıyla da uyumludur (Akbaş & Çetin, 2015; Demir vd., 2015; Aksoy Kuru, 2018; Çınar, 2019; Cable & De Rue, 2002; Edwards & Cable 2009).

Araştırmanın ikinci bulgusuna göre, kişi-örgüt uyumu psikolojik sahiplenmeyi anlamlı ve pozitif etkilemekte olup, H2 hipotezi desteklenmiştir. Başka bir deyişle, kendilerine uygun örgütlerde çalışan bireylerin örgütlerini psikolojik olarak da benimseyecekler ve kendilerininmiş gibi sahipleneceklerdir. Elde edilen sonuç Han ve arkadaşları (2015); Uçar ve arkadaşları (2021) ve Yavuz ve Akgemci’nin (2021) çalışmalarıyla da paralellik göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü bulgusuna göre, psikolojik sahiplenme örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif etkilemekte olup, H3 hipotezi desteklenmiştir. Yani, psikolojik olarak örgütlerini sahiplenen bireylerin örgütlerini benliklerinin bir uzantısı olarak görmeye başlayacaklar, böylece kendi benliklerine atfettikleri örgütle daha çok özdeşleşeceklerdir.

Araştırmanın dördüncü bulgusuna göre, kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolünün bulunmakta olup, H4 hipotezi desteklenmiştir. Başka bir ifadeyle,



kendilerine uygun örgütlerde çalışan bireyler örgütlerini psikolojik olarak da benimseyecekler ve kendilerininmiş gibi sahipleneceklerdir. Örgütlerini sahiplenen bireyler ise benliklerinin bir uzantısı olarak gördükleri örgütleriyle daha çok özdeşleşeceklerdir.

Araştırmanın son bulgusuna göre, kişi örgüt uyumunun (psikolojik sahiplenme yoluyla) örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinde yaşam doyumunun düzenleyici rolü bulunmakta olup, H5 hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, örgütüyle uyum halinde çalışan birey yaşam doyumunu yüksek olduğu takdirde, örgütün olumsuz yönlerini daha az görecektir, böylece örgütü psikolojik olarak daha çok sahiplenerek, örgütüyle daha çok özdeşleşecektir. Tersine, kişi-örgüt uyumu olmakla birlikte, yaşam doyumunu düşük olan çalışan örgütü daha az sahiplenecek ve böylece örgütle daha az özdeşleşecektir.

Araştırmanın pratik katkıları incelendiğinde, örgütlere ve yöneticilere bazı önerilerde bulunulabilir. Kişi-örgüt uyumunun örgütler için önemli sonuçları göz önüne alındığında, örgütler öncelikle örgüt kültürüne uyum gösteren çalışanları işe almalıdır. Bunun yanı sıra, örgütler mevcut çalışanlarının işe örgütlerine uyum göstermelerini sağlayacak politikalar geliştirmelidir. Yöneticilerine ve insan kaynakları departmanı çalışanlarına bu konuda eğitim ve seminerler vermelidir. Öte yandan, örgütler çalışanlarını sahiplenmeli, onlara örgütün bir parçası (veya üyesi) olduğunu hissettirmelidir. Çalışanlarına işlerinde daha çok özerklik tanımalı, karar alma mekanizmalarına onları dahil etmeli, örgütün misyonu ve vizyonu hakkında çalışanlarını bilgilendirmeli, çalışanlarının fikirlerine saygı duymalı ve görüşlerini özgürce ortaya koyabilecekleri ortam oluşturmalıdır. Böylece, çalışanlar örgütlerini daha çok sahiplenebilecek (Pierce vd., 2001, s. 301-302) ve sonuçta örgütün başarı veya başarısızlıklarını kendilerininmiş gibi kabul edebileceklerdir (Mael & Ashforth, 1992, s. 103). Nihayetinde, çalışanların örgütün amaç ve beklentilerine göre hareket etme ve ortak bir düşünceyi paylaşma oranları da artacaktır (Karanika-Murray, 2015, s. 1021). Öte yandan, yaşam doyumunun çalışanların işyeri ve işle ilgili tutum ve davranışlarına olan etkisi düşünüldüğünde, örgütler çalışanlarının kendilerini genel olarak mutlu hissetmelerini sağlayacak çalışan dostu politikalar geliştirmeli, böylece iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olmalı, ayrıca gayretlerini ödüllendirmeli ve kendilerini geliştirmeleri için onlara fırsat sunmalıdır.

Bu araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak araştırma yalnızca Erzincan ilinde ve tek bir fabrika çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu durum değişkenlerle ilgili genelleme yapılmasını engellemiştir. Gelecekteki çalışmalar, farklı il ve sektörleri çalışmalarına dâhil ederek daha geniş kapsamlı araştırmalar yapabilir. Araştırmanın boyamsal yöntemle yapılmamış olması bir diğer kısıttır. Gelecekteki araştırmalar, boyamsal yöntemle daha fazla veri elde ederek daha objektif sonuçlara ulaşabilir.

## YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Yazar, çalışmanın tümünü tek başına gerçekleştirmiştir. Yazar, herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Etik Kurulunun 30.11.2021 tarihli ve 10 sayılı toplantısının 06 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Akbaş, T. & Çetin, A. (2015). İş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Aksoy Kuru, S. (2020). The relationship between ethical leadership and organizational identification: mediating role of person-organization fit. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 515-530.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chen, P., Sparrow, P. & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946-959.
- Chughtai, A. A. & Buckley, F. (2010). Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behavior: The mediating role of learning goal orientation. *Personnel Review*, 39(2), 242-258.
- Chughtai, A. A. (2021). A closer look at the relationship between life satisfaction and job performance. *Applied Research in Quality of Life*, 16(2), 805-825.

- Çakıroğlu, K. I. & Öztürk, A. (2020). Mağaza kişiliği ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirliği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), 4273-4299.
- Çınar, E. (2019). The effect of person-organization fit on the organizational identification: The mediating role of organizational attractiveness. *Eurasian Journal of Business and Management*, 7(1), 74-84.
- Çizel, B., Selçuk, O. & Atabay, E. (2020). Ortak yöntem yanlılığı üzerine sistematik bir yazın taraması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 7-18.
- Demir, M., Demir, S. S., & Nield, K. (2015). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369-386.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Edwards, M. R. & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Farooqui, M. S. & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129.
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Han, T. S., Chiang, H. H., McConville, D., & Chiang, C. L. (2015). A longitudinal investigation of person-organization fit, person-job fit, and contextual performance: The mediating role of psychological ownership. *Human Performance*, 28(5), 425-439.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis Second Edition: A Regression-Based Approach. New York: The Guilford Press.
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.
- Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F. (2013). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, 56(2), 228-246.

- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Karagöz, Y. (2019). Spss-Amos-Meta Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H.M. & Griffiths, M.D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Knapp, J. R., Smith, B. R., & 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(3), 273-285.
- Kodden, B., & Groenvel, B. (2019). The mediating effect of work engagement on the relationship between person-organization fit and knowledge sharing. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(8), 32-48.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M. & Russell, D. W. (2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. Brief reports. *Journal of Counseling Psychology*, 53 (3), 372-378.
- 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.
- Mishra P. ve Datta, B. (2011). Perpetual asset management of customer-based brand equity-the pam evaluator. *Current Research Journal of Social Science*, 3(1), 34-43.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., MacKee, D. O. & MacMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Nye, C. D. & Drasgow, F. (2011). Assessing goodness of fit: Simple rules of thumb simply do not work. *Organizational Research Methods*, 14(3), 548-570.
- Singh, K., & Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(2), 40-45.
- Şimşek, E. & Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumunu etkileşimi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.

- Oguegbe, T. M. & Edosomwan, H. S. (2021). Organizational-based self-esteem and organizational identification as predictors of turnover intention: Mediating role of organizational trust. *SEISENSE Journal of Management*, 4(2), 56-71.
- 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.
- Özyılmaz, A. & Eser, S. (2013). Ortak Metod Varyansı Nedir? Nasıl Kontrol Edilebilir? 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. 1. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık, 500-508.
- Park, C. H., Kim, W. & Song, J. H. (2015). The impact of ethical leadership on employees' in-role performance: The mediating effect of employees' psychological ownership. *Human Resource Development Quarterly*, 26(4), 385-408.
- Peng, J. C., Lee, Y. L. & Tseng, M. M. (2014). Person–organization fit and turnover intention: Exploring the mediating effect of work engagement and the moderating effect of demand–ability fit. *Journal of Nursing Research*, 22(1), 1-11.
- Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107.
- 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., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D. & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work–family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22-28.
- Ramos, H. M., Man, T. W. Y.; Mustafa, M. & Ng, Z. Z. (2014). Psychological ownership in small family firms: Family and non-family employees' work attitudes and behaviours. *Journal of Family Business Strategy*, 5(3), 300–311.
- Rapti, A. (2016). Employee Psychological Ownership and Work Engagement: An Extension of the JD-R Model. Doctoral Thesis, University of Bath, United Kingdom.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395-426.

- Saleem, W. A. & Ambreen, M. (2011). Person organization fit, organizational commitment and knowledge sharing attitude-An analytical study. *Information Management and Business Review*, 3(2), 110-116.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Sørli, H. O., Hetland, J., Dysvik, A., Fosse, T. H., & Martinsen, Ø. L. (2020). Person-Organization Fit in a military selection context. *Military Psychology*, 32(3), 237-246.
- Steele, S. A. (2016). An Evaluation of Emotional Intelligence and Person-Organization Fit. Doctoral Dissertation, The University of the Rockies, USA.
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D., & Bertrand, F. (2015). Employees' organizational identification and affective organizational commitment: An integrative approach. *PloS one*, 10(4), e0123955.
- Su, X., Liang, K., & Wong, V. (2021). The impact of collective psychological ownership on turnover intention among social service workers. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 45(4), 352-364.
- Tak, B. & Aydemir, B .A. (2004) Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma, 12.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 27-29 Mayıs 2004, 59-63.
- Turner, J. C. (1984). Social identification and psychological group formation. In H. Tajfel (Ed.). *The Social Dimension: European Developments In Social Psychology* (Vol. 2, pp. 518-538). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
- Ucar, A. C., Alpkan, L., & Elci, M. (2021). The effects of person-organization fit and turnover intention on employees' creative behavior: *The mediating role of psychological ownership*. *SAGE Open*, 11(4), 1-15.
- Ulutaş, M., Kalkan, A., & Bozkurt, Ö. Ç. (2008). The effect of person-organization fit on job stress and conflict: An application on employees of businesses in Dalaman international airport. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3(1), 281-291.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2018). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Göz. Geç. ve Yenilenmiş 5. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Uzun, T. (2018). A study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501-511.
- 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 Behaviour*, 25(4), 439-459.





- Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., Monden, L., & de Lima, F. (2002). Organizational identification after a merger: A social identity perspective. *British Journal of Social Psychology*, 41(2), 233-252.
- Wei, Y. C. (2012). Person-organization fit and organizational citizenship behavior: Time perspective1. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 833-844.
- Yavuz A. & Akgemci, T. (2021). Birey-örgüt uyumu, psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 99-114.
- Yavuz, A. (2021). Birey- Örgüt Uyumu, Psikolojik Sahiplenme, İşgören Sesliliği Ve Motivasyon Araçları İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi İşletme Bölümü, Konya.
- Zamahani, M., & Rezaei, F. (2014). The impact of managers' self-awareness, positivity and psychological ownership on organizational citizenship behavior. *International Review of Management and Business Research*, 3(3), 1355.