



**Kimlikleştirmenin (Benlikle Bütünleştirme) Mesleki Canlılığa Etkisi:
Eczacılar Üzerine Bir Araştırma**

**The Effect of Identification (Self-Integration) on Professional Vitality:
A Research on Pharmacists**

Aysel ARSLAN*
Hasan GÜL**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1148698>

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
25.07.2022

Kabul Tarihi:
11.09.2022

© 2022 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
25.07.2022

Accepted:
11.09.2022

© 2022 JEBUPOR
All rights
reserved.



Öz

Günümüz iş yaşamında istenilen verimin elde edilmesinde insan kaynağının gücü yadsınmamaktadır. İşin maddi ihtiyaçlar yanında manevi ihtiyaçları da karşılaması önemli bir olgu haline gelmiştir. Çalışanın işini severek, isteyerek ve benimseyerek yapması, kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ile mümkün olmaktadır. Böylece yapılan iş ile çalışan özdeşleşmektedir. İşi ile bütünleşen çalışan aynı zamanda işine karşı hevesli ve enerji ile dolmakta, işinde yaratıcı ve canlı hale gelmektedir. Mesleğini icra ederken dinç ve güçlü olmaktadır. Bu kavramlar mesleki canlılığa ilişkin ipuçlarını oluşturmaktadır. Çalışmada psikolojik sahiplenmenin kimlikleştirme/benlikle bütünleştirme boyutunun mesleki canlılığa etkisi araştırılmak istenmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu Samsun ilinde görev yapan 149 eczacı oluşturmaktadır. Araştırma verileri anket yöntemiyle elde edilmiş, veriler SPSS ve LISREL programları ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler ışığında eczacıların meslekleri ile bütünleşmelerinin mesleki canlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sahiplik, kimlikleştirme/benlikle bütünleştirme, mesleki canlılık.

Abstract

In today's business world, the power of human resources becomes crucial as it helps businesses to achieve the desired efficiency. It has become an important fact that the job meets the spiritual needs as well as the substantial needs. If the employee feels like a part of the organization, it is possible for the employee to perform the job by lovingly, willingly and enthusiastically. Thus, the employee is identified with the work done. These employees participate enthusiastic and full of energy in their work and also become creative and vitality in an organization. While performing a profession, they are vigorous and robust. Therefore, these concepts constitute clues to professional vitality. In this study, it was aimed to investigate the effect of the identification (self-integration) dimension of psychological ownership on professional vitality. The sample used for this study consists of 149 pharmacists working in Samsun. A questionnaire was used to gather data for this research. Moreover, SPSS and LISREL programs were used to analyze the data. Lastly, it was concluded that the integration of pharmacists with their professions has a significant effect on their professional vitality levels.

Keywords: Psychological ownership, identification/self-integration, professional vitality.

Atıf/ to Cite (APA): Arslan, A. ve Gül, H. (2022). Kimlikleştirmenin (Benlikle Bütünleştirme) mesleki canlılığa etkisi: Eczacılar üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 495-514

*ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, aysel.arslan@omu.edu.tr

**ORCID Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hasan.gul@omu.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

Nowadays, the satisfaction of the employees of the organization significantly provides efficiency and directs the competition. Efforts in this direction lead to an increase in studies on positive organizational behavior. In this context, the research was conducted to measure the effect of employees' integration of their professions and organizations in the identity/self on their professional vitality. Occupational vitality indicates the desire for work and the happiness felt from work, and may decrease over time during long working years. It is the continuity of the desired professional vitality in organizational life. For this reason, in this study, identification/self-integration attitudes and behaviors, which are considered as one of the important factors affecting professional vitality, were investigated and the relations between them were sought to be revealed.

Literature Review:

When examining the literature, there are many studies that affect psychological ownership along with its sub-dimensions in organizational life (Pierce et al., 2001; Van Dyne ve Pierce, 2004; Pan et al., 2014; Peng ve Pierce, 2015; Ozbozkurt et al., 2022). In addition, there are studies conducted in the literature examining the factors affecting professional vitality (Baruch et al., 2014; Chu et al., 2015; Khany and Malekzadeh, 2015; Vaezi et al., 2019; Korkmaz, 2021; Ateş, 2020; Kılınç and Yener, 2020). However, the concepts of identity (self-integration) and professional vitality together cannot be found in the previous studies. Therefore, it is considered that the research will be important in terms of revealing the relationship between these two important concepts of positive organizational behavior.

Methodology:

The quantitative research method was used in the study, and the survey method was preferred as a data collection tool. The universe of the research is composed of employees who perform their profession as pharmacists in the central districts of Samsun province. A total of 149 survey data that provide feedback from the submitted surveys were examined and evaluated. The questionnaire consists of three parts in total. In the first part of the survey, information on demographic characteristics was collected. In the second part of the questionnaire, the identification/self-integration sub-dimension of the "Psychological Ownership Scale on the Organizational Plane" was used to measure the participants' organizational identification/self-integration. In the third part of the questionnaire used, the "Professional Vitality Scale" was used to measure the professional vitality levels of the participants. The research data were analyzed by SPSS and LISREL programs. Data related to demographic characteristics of the participants in the analysis of frequency distributions, factor Analyses, reliability, and tests of normality, confirmatory factor analysis (DFA), correlation analysis and regression analysis were used to test the research hypotheses.

Results and Conclusions:

In the study, it was aimed to measure the effect of integrating the work done in the identity /self on the professional vitality described by the concepts of being active, vigorous, and strong in a professional sense. As a result of the study, it is found that the identification/self-integration perceptions of pharmacists had a significant effect on their professional vitality levels. For this reason, although it is thought that the research will contribute significantly to the literature, the small sample size of the research is a limitation. In future studies, the sample rate can be increased by diversifying with different occupational groups.

1. Giriş

Günümüz işletmeleri için çalışanın örgütle bütünleşmesi oldukça önemli bir yere sahiptir. Buna karşın çalışanın örgütle bütünleşmesini ifade eden kimlikleştirme/benlikle bütünleşmeyi anlatmak oldukça güçtür. Zira konuyla ilişkili olan sahiplik duygusu çoğunlukla maddi unsurlarla ifade edilmektedir. Oysa psikolojik sahiplenme manevi unsurlar açısından daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü maddi olarak sahip olma manevi olarak sahiplenme duygusunu gerektirmezken, manevi olarak sahiplenme duygusu maddi olarak sahiplenmeye de yol açmaktadır. Manevi olarak sahiplenmenin temelinde değer uyumu yatmaktadır. İşletmeler açısından değer uyumu, bireylerin kendilerini özdeşleştirdikleri şirketin kendi değerlerine benzer değer ve inançlara sahip olduğuna inandıklarında ortaya çıkmaktadır (Asatryan ve Oh, 2008: 367). Değer uyumu sayesinde zamanla işe ilişkin kimlikleştirme/benlikle bütünleşme gerçekleşmektedir. İş ile bütünleşme kavramı ayrıca kişinin çalışmasına odaklanması, dikkati, zihin ve beden uyumu ile konsantrasyonu, kontrolü ve içsel zevk almasıyla ifade edilebilmektedir (Schaufeli vd., 2002: 75). Örgütsel düzlemde mesleki canlılık ile ortak kümede birleşen bu kavramlar çalışanın işini sevmesi ile başlayan ve verimlilikle sonuçlanan tutum ve davranışlar olarak belirginleşmektedir. Çalışanın hayatında işinin ve örgütünün önemli bir yer tutması, çalışanın kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmesi ve kendisine dair tanımlamalarında işin önemli bir yer teşkil etmesi kimlikleştirme/benlikle bütünleşme olarak tanımlanmaktadır. Kimlikleştirme/benlikle bütünleşme işletmede bulunan farklı psikolojik ilişki türlerinin (sahiplik, bağlılık, doyum, özdeşleşme, içselleştirme, sorumluluk, vatandaşlık, mesleki canlılık vb.) ortaya çıkmasında önemli bir etkidir (Pierce vd., 2018: 780).

Öte yandan emeklilik yaşının kariyer sonu aşamasına dayandığı 21. yüzyıl mesleklerinde, mesleki canlılık kavramı da giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Çalışanın ilerleyen yaş dilimlerinde kendisini işinde güçlü ve dinç hissetmesi mesleki canlılık ile sağlanabilmektedir. Mesleki canlılığı sağlamak ve arttırmak örgütsel çabayı gerektirmektedir. Bu bağlamda işletmeler faaliyetlerinin başarısında pozitif örgütsel davranışların farkında olmalıdırlar ve çalışanların enerjisinden olabildiğince yararlanmalıdırlar. Mesleki canlılık mecazi anlamda “yakıt’a” benzer bir şekilde örgütsel dinamizm için gerekli görülmekte ve yenilenmesi olumlu örgütsel faktörlere bağlı bulunmaktadır (Baruch vd., 2014: 518). Bu çerçevede söz konusu çalışmada psikolojik sahiplenmenin kimlikleştirme/benlikle bütünleştirme boyutu ile mesleki canlılık arasındaki ilişki araştırılmak istenmiştir. Alanyazında konuyla ilgili çok az sayıda çalışma yapılmış olması çalışmayı diğerlerinden farklı, özgün ve değerli kılmaktadır.

2. Literatür Taraması

Literatür incelendiğinde genel olarak “kimlikleştirme/benlikle bütünleştirme, etkililik, koruyucu odaklılık, içsel sorumluluk” alt boyutları ile psikolojik sahiplenme (Uçar, 2018: 642) ve olumlu örgütsel davranış konuları arasında pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir (Pan vd., 2014). Çalışan performansı ile örgütsel psikolojik sahiplik arasındaki ilişki pozitif yönde bulunmuştur (Van Dyne ve Pierce, 2004). Ayrıca, işe dayalı psikolojik sahiplenme ile iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık davranışları ve işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ve örgütsel psikolojik sahiplenme ile iş doyumunu arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlenmiştir (Peng ve Pierce, 2015). Örgütsel psikolojik sahiplenme aynı zamanda örgüte karşı sorumluluk duygusunu da beraberinde getirmektedir (Pierce vd., 2001). Psikolojik sahiplenmenin örgütsel sorumluluk yanında öz kimlik, çevresel ve ekonomik duyarlılık üzerinde de anlamlı etkileri (Ozbozkurt vd., 2022) mevcut olmakla birlikte yapılan araştırmalar gözden geçirildiğinde spesifik olarak kimlikleştirme/benlikle bütünleşme kavramı ile ilişkilendirilmiş bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Örgütsel psikolojik bileşenler açısından mesleki canlılığa etki eden faktörler araştırıldığında, Ateş’in (2020) yüksek lisans tezinde örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin araştırıldığı görülmüştür. Benzer şekilde Pelit ve Ateş (2022) çalışmalarında turist

rehberlerinin mesleki canlılık ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiye dikkat çekmişlerdir. İş özerkliğinin mesleki canlılığa etkisini ölçen farklı bir çalışma Kılınç ve Yener (2020) tarafından yapılmış, bu çalışmalar sonucunda anlamlı etkiler saptanmıştır. Korkmaz (2021) tarafından mesleki canlılık kazanımında iş-aile zenginleşmesinin rolü araştırılmış ve mesleki canlılığın %70'inin iş-aile zenginleşmesi ile açıklanabileceği sonucuna varılmıştır. Yabancı alanyazında Khany ve Malekzadeh (2015) İngilizce öğretmenlerinin mesleki kimliği, mesleki canlılığı ve yaratıcılığı arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Çalışma sonucunda mesleki kimlik ve mesleki canlılık arasında birbirleriyle karşılıklı pozitif ilişkiler saptanmıştır. Chu vd. (2015) yüksek lisans öğrencileri ile yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel destek ve güvenin öğrencilerin mesleki canlılığı ve kariyer doyumu ile yakından ilişkili olduğunu bulgulamışlardır. Benzer bir çalışmada Baruch vd. (2014) kariyer bağlılığı ile mesleki canlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca çalışmalarında mesleki canlılık ile örgütsel hiyerarşideki konum, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulgulamış, mesleki canlılık ile işten ayrılma niyetleri arasında ise negatif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Mesleki canlılık ile iş başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Vaezi vd., 2019). Mesleki canlılığın kariyer tatmini ve yaşam tatmini (Baruch vd., 2014) ile ayrıca algılanan örgütsel destek ve güvenin, mesleki canlılık ve kariyer tatmini ile pozitif ilişkisi (Chu vd., 2015) tespit edilmiştir. Bununla birlikte daha önce ifade edildiği üzere literatürde kimikleştirme/benlikle bütünleşme ile mesleki canlılık kavramlarını birlikte ele alan bir çalışma bulunmamıştır. Bu nedenle araştırmanın pozitif örgütsel davranışın bu iki önemli kavramı arasındaki ilişkiyi ortaya koyması açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

2.1. Psikolojik Sahiplenme - Kimikleştirme/Benlikle Bütünleşme

Sahiplenme kavramı içgüdüsel olarak var olan ve tüm canlılarda gözlemlenebilen bir olgudur. Sahiplenme ile ilgili yapılan araştırmalardan yola çıkarak sahipliğin iki temel düzeyde ele alındığı söylenebilmektedir. Etzioni (1991) sahipliği yasal sahiplik olarak ele alarak sahipliği bilişsel açıdan ortaya koyarken, Pierce vd. (1991) sahipliği duygusal yönü ile ele almış ve psikolojik sahiplenme üzerinde durmuşlardır (Uçar, 2017: 168). Her iki açıdan da ele alındığında sahiplenme ile yüklenen sorumluluk sahiplenilene artı değerler katmaktadır. Bu durum zamanla işletmelerin dikkatini çekmiş ve psikolojik sahiplenme iş dünyası için önemli bir kavram haline gelmiştir. Pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillenen psikolojik sahiplenme ile ilgili farklı tanımlar yapılmıştır. Pierce vd. (2003) psikolojik sahipliği, bireyin amaçlanan bir şeyin ya da onun bir parçasının sahibi olmayı hissetmek ya da onunmuş gibi düşünmek olarak tanımlamaktadırlar. Mayhew vd. ise (2007) psikolojik sahipliği, bir bireyin herhangi bir biçimsel ya da yasal sahipliği olmadan duyduğu sahiplik hissi olarak ifade ederken, O'Driscoll vd. (2006) kavramı belirli bir nesneye karşı duyulan psikolojik bağlılık olarak tanımlamaktadır (Yıldız, 2016: 356). Dolayısıyla genel anlamda değerlendirildiğinde psikolojik sahiplenme; maddi olarak sahibi olunmadığı halde somut ya da soyut herhangi bir ürün ile kurulan güçlü bir bağıdır.

Psikolojik sahiplenme gönüllü olarak kabul edilen duygu, tutum ve davranışları içermektedir. Örgütlerde psikolojik sahiplenme çalışanın zamanını, yeteneklerini, çaba ve hizmetlerini hiçbir zorunluluk olmadan ve finansal beklenti olmadan, örgüt için harcamasını gerektirmektedir (Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2014: 10). Pierce vd. (1991) hisse sahibi olunsun ya da olunmasın psikolojik sahiplik duygusunun yüksek motivasyon ve beklenenin ötesinde rol davranışlarına yol açacağını savunmaktadır. Aynı şekilde VandeWalle vd. (1995) çalışmalarında psikolojik sahiplik ile ekstra rol davranışı arasındaki ilişkinin, iş doyumu ile ekstra rol davranışından daha güçlü olduğunu ileri sürmektedirler (Yeşil vd., 2015: 60).

Psikolojik sahiplik duygusunu oluşturan ve artıran çeşitli etmenler bulunmaktadır. Her bir etmen, psikolojik sahipliğin doğrudan ortaya çıkmasına neden olmaktan ziyade gelişmesini kolaylaştırmaktadır. Bu etmenler aynı zamanda psikolojik sahipliğin örgütlerde de kendini göstermesi açısından önem taşımaktadır (Pierce vd., 2001: 300). Psikolojik sahiplenmenin alt

boyutlarını oluşturan bu etmenler Pierce vd. (2001) tarafından aidiyet, öz yeterlilik ve öz kimlik olarak sıralanmış, Avey vd. (2009) tarafından bunlara ek olarak hesap verebilirlik boyutu eklenmiştir. Uçar (2018) tarafından yapılan yazın incelemesi sonucunda örgütlerde psikolojik sahiplik kavramını ortaya koyan dört bileşen “kimlikleştirme/benlikle bütünleştirme, etkililik, koruyucu odak ve içsel sorumluluk” olarak sıralanmıştır.

- **Kimlikleştirme/benlikle bütünleştirme;** kişinin bir mekân ya da duruma ait olma duygusu ile izah edilebilmektedir. Örgütsel yaşamda, çalışanın kendisini kurumun bir ögesi olarak görmesi durumudur ve çalışanın örgütte kabul görmesine ilişkin bir duygu uyandırarak (Akdoğan ve Köksal, 2014: 27) psikolojik sahiplenmenin gerçekleşmesine katkı sağlamaktadır. Dittmar’a (1992) göre kimlikleştirme kişinin kimlik duygusu ile bütünleşen, öz tanımlama oluşturan ve sürdüren bilişsel bir yön olarak psikolojik sahiplenmenin parçasını oluşturmaktadır. Çalışanın işini kendini ifade ettiği kimliği ile ilişkilendirmesi işine verdiği önemi göstermektedir. Sahiplik ile kimlikleştirme/benlikle bütünleştirme birbirleriyle yakından ilişkili iki kavramdır. Örgütlerde sadece fiziksel bir ürün mülkiyetinden bahsedilemez, stratejik plan ve görevler gibi fikri mülkiyetler de söz konusudur. Örgütlerde maddi ya da fikri mülkiyet hedefleri, insanların öz kimlikleri içinde o kadar köklü hale gelebilir ki, zamanla benliğin bir uzantısı olarak görülebilmektedirler (Avey vd., 2009: 174-175). Gündelik yaşantımızda sahibi olduklarımızı “çocuklarım”, “ortağım”, “işim”, “arabam”, “futbol kulübüm” vb. şeklinde nitelendiririz. Örnekler incelendiğinde bireylerin sahibi olduklarını ifade ederken yalnızca mülkiyet hedefini tanımlamakla kalmayıp, “benim” kelimesini kullanarak aynı anda kendilerini de tanımladıkları görülmektedir. Bu durum kimlikleştirme/benlikle bütünleştirme kaynaklıdır. Bu nedenle psikolojik sahiplik ile ilgili çalışma yapan bilim adamları çoğunlukla “bu benim” kavramı üzerinde durmakta ve söz konusu kavrama atıfta bulunmaktadırlar (Hillenbrand ve Money, 2015: 149).
- **Etkililik;** hedef üzerinde etkili olmak, özerklik ve kontrol sahibi olmak ile açıklanabilmektedir (Uçar, 2018: 644). Bandura’ya (1977) göre kişinin hedeflerini gerçekleştirebilmesi için ihtiyacı olan hareket biçimini planlaması ve uygulaması, bunun için de kendini yeterli hissetmesi gerekmektedir. Bu çerçevede etkili olmak hedef konusunda bilgi ve beceri sahibi olmayı zorunlu kılmaktadır.
- **Koruyucu odak;** bireyin sahiplik iddiasında olduğu maddi ya da manevi unsuru koruma içgüdüsü olarak ifade edilmektedir. “Bölgecilik” kavramıyla da açıklanabilen koruyucu odak, örgütsel yaşamda zamanla gelişen sahiplik bağları nedeniyle bireyin kendi nüfuz alanına dâhil ettiklerinde korumacı ve savunmacı olmasını anlatmaktadır (Dirik, 2020: 695).
- **İçsel sorumluluk;** Avey ve arkadaşlarına (2009) göre kişinin kendini sorumlu tutması ile başkalarını sorumlu tutma hakkı olarak iki mekanizma ile psikolojik sahiplenmenin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu sorumluluk duygusunun yapılan işe yansımaları psikolojik sahiplenmenin hesap verebilirlik boyutunu oluşturmaktadır.

Yukarıda yer alan, sahiplenmenin manevi boyutunu oluşturan bu unsurlar örgütsel başarının anahtarıdır. Örgütsel yaşamda istenilen, örgütün amaç ve değerlerini herhangi bir dayatma olmaksızın kabullenme ve içselleştirme, bu doğrultuda örgütün başarıya ulaşması için çaba göstermektir (Smadov, 2006: 65).

2.2. Mesleki Canlılık

Öznel canlılık, enerji dolu olma, canlı hissetme, yorulmama ve tükenmeme hali olarak tanımlanabilmekte ve psikolojik refahın önemli bir bileşeni olarak kabul edilmektedir. Yüksek düzeyde öznel canlılığa sahip bireyler motive olmuş, stresli yaşamla mücadele edebilen, daha fazla zihinsel refaha ve daha iyi psikolojik sağlığa sahip olan bireylerdir (Arslan vd., 2022: 1043). Canlılık kavramına birçok disiplinde rastlanılmaktadır. Doğu geleneklerinde yoga, reiki ve zen gibi çeşitli

ruhsal ve meditasyon uygulamaları canlılığı ve sağlığı teşvik eden bir enerji olarak kavramsallaştırılmaktadır. Batı tıbbında canlılık çalışması hastalığın kökenlerini belirlemeye çalışan geleneksel patolojinin aksine, sağlığın kökenlerini belirleme çabası olarak çerçevelenmektedir. Sosyal bilimlerde ise zindelik, psikolojik iyi oluşa katkıda bulunan bir unsur olarak tanımlanmıştır (DeFelippo ve Dee, 2022: 3).

Canlılık kavramı akademik manada 1960'lı yıllarda ele alınmıştır. 1963 yılında bireysel canlılığı sağlayan unsurlar olarak yaratıcılık ve psikolojik sağlık araştırılmış, 1969 yılında mesleki canlılığa sahip olmayan öğretim elemanlarında durumun önlenip düzeltilmesi yönünde bir çalışma yapılmıştır. 1970'lerden 2000'li yıllara kadar da aynı şekilde öğretim elemanlarının canlılığı konusunu içeren çalışmalar sürdürülmüştür. 2000'li yıllara gelene kadar ise konuyu öğretim elemanlarından bağımsız "mesleki canlılık" (professional vitality) şeklinde ele alan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Aydınli Kulak, 2016: 228).

Mesleki canlılık bireylerin işlerini tutkuyla, memnuniyetle, kolaylıkla ve tatmin duyarak yapmaları ile açıklanabilen bir özelliktir. Bu tutku güçlü bir motivasyon ortaya koymakta ve işin zaman içerisinde profesyonel olarak yapılmasını sağlamaktadır (Harvey, 2002: 28). Öte yandan mesleki canlılık, örgütlerde performans, bağlılık, doyum, mutluluk, çeviklik vb. örgütsel açılarından oldukça önemli davranışların oluşmasını sağlayan enerjinin kaynağı olarak kabul edilmektedir (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018: 3223).

Harvey'e (2002) göre mesleki canlılık tutkuyu, dinçliği, ustalık ve iş tatminini içeren dört alt boyuttan oluşmaktadır (Reyes-Gonzalez, 2007: 22):

- **Tutku;** içten gelen güçlü bir istek duygusuyla ilgilidir.
- **Dinçlik;** zihinsel, fiziksel ve duygusal enerjiyi ifade etmektedir.
- **Ustalık;** beceriye işaret etmektedir.
- **İş tatmini;** başarı ve tatmin duygusunu anlatmaktadır.

Mesleki canlılığın altyapısını Öz Belirleme Kuramı oluşturmaktadır. Kurama göre, bireylerde üç temel psikolojik ihtiyaç bulunmaktadır. Bunlar; özerklik, yeterlik ve ilişkili olmaktır (Akçakanat, 2020: 427). Öz belirleme motivasyonu doğuştan gelen bir güç olarak ele almakta ve bireyin seçimlerinin kendi inanç ve değer yargılarıyla belirlenmesini savunmaktadır. Ancak bu şekilde birey baskılardan uzak olarak bir davranışı kendi özgür iradesi ile yapmakta ve yaşamının sorumluluğunu üstlenmektedir (Eliüşük, 2014: 72). Birey Öz Belirleme Kuramı ve mesleki canlılık çerçevesinde iş ve sosyal yaşamını kendi enerjisi, yaşam gücü ve motivasyonu sayesinde şekillendirmekte ve bu sayede başarı sağlamaktadır. Yaşam mutluluğunu ve enerjisini özgürce işine yansıtan, işini yönlendirebilen ve geliştirebilen çalışan işine bağlanmaktadır. İşinde aktif, dinamik, yaratıcı ve yenilikçi olmakta, bu sayede mesleğinde başarılı olmaktadır. Bu açıdan mesleki canlılık post modern örgütlerde örgütsel davranışın pozitif yönü içerisinde sıralanırken, birçok pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarını da desteklemektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış, veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Google Form uygulaması kullanılarak hazırlanan anket, Samsun Eczacılar Odası aracılığıyla sosyal medya üzerinden eczacılara ulaştırılmıştır. Ankete ilişkin veriler 2022 yılı Nisan ve Mayıs aylarında toplanmıştır. Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırma kapsamında evrenin tamamına ulaşmak hedeflenmiş fakat anketi cevaplayan 149 kişi olmuştur. Verilerin analizinde katılımcılara ait demografik özelliklere ilişkin frekans tabloları, faktör analizleri ile güvenilirlik ve normallik testleri, korelasyon analizi ile araştırma hipotezlerinin testi için regresyon analizleri kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada ortaya konan modelde yer alan ölçeklerin toplanan veri

ile ilişkili olup olmadığını tespit etmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Günümüzde örgüt çalışanlarının memnuniyeti önemli ölçüde verim sağlayarak rekabete yön vermektedir. Bu yöndeki çabalar pozitif örgütsel davranış konularındaki çalışmaların artmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede araştırma, çalışanların mesleklerini ve örgütlerini kimlikleştirme/benlikle bütünleştirmelerinin mesleki canlılıklarına etkisini ölçmek için yapılmıştır. Mesleki canlılık, işe karşı duyulan istek ve işten duyulan mutluluğa işaret etmekte, uzun çalışma yılları içerisinde zamanla azalabilmektedir. Örgütsel yaşamda istenilen mesleki canlılığın sürekliliğidir. Bu nedenle çalışmada mesleki canlılığa etki eden önemli etmenlerden biri olarak düşünülen kimlikleştirme/benlikle bütünleştirme tutum ve davranışları araştırılarak, aralarındaki ilişkiler ortaya konulmak istenilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Samsun ilinin merkez ilçelerinde eczacı olarak mesleklerini icra eden çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma çerçevesinde eczacı olarak görev yapan tüm çalışanlara çevrimiçi ortamda, sosyal medya aracılığıyla anket gönderilmiştir. Gönderilen anketlerden geriye dönüş sağlayan toplamda 149 adet anket verisi incelenerek, değerlendirmeye alınmıştır. Samsun ili merkez ilçeleri dâhilinde toplam 240 eczacı görev yapmaktadır. Ana kütlede %95’lik güvenilirlik ve %5’lik bir hata payı çerçevesinde araştırma evreni (N) 250 kişi olan bir çalışma için gerekli örneklem büyüklüğünün (S) 152 kişi olması yeterli görülmektedir (Sekaran, 1992: 253). Bu bağlamda daha fazla katılımın sağlanması için çaba gösterilse de tam olarak istenilen örneklem büyüklüğüne ulaşılamamış ve örneklem büyüklüğü 149 kişide kalmıştır. Araştırma örnekleminde eczacılara yer verilmesinin nedeni, eczacıların güvenli bir şekilde ilaç sunmak ve hasta eğitimini sağlamaktan sorumlu olmalarından dolayı etkili olabilmeleri için her zaman mesleki canlılıklarının korunması gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Eczacıların mesleki canlılıklarının sağlanmasında maddi anlamda sahip oldukları eczaneleri üzerinde manevi olarak mesleklerini kimlikleştirme/benlikle bütünleştirmelerinin etkisi ölçülmek istenmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma verilerinin toplanmasında nicel araştırma tekniklerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma için gerekli olan etik kurul onayı Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’nun 25.03.2022 tarih ve 2022-270 karar sayısı ile alınmıştır. Anket toplamda üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik özelliklere ilişkin bilgi toplamak üzere yaş, cinsiyet, pozisyon, eğitim seviyesi ve mesleki kıdemden oluşan beş soru katılımcılara yöneltilmiştir.

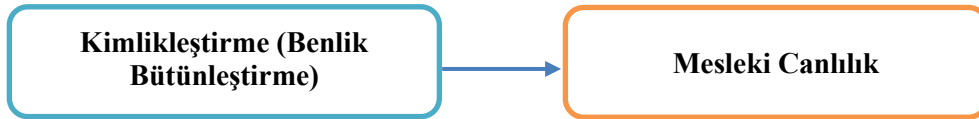
Anketin ikinci bölümünde katılımcıların örgütsel kimlikleştirme/benlikle bütünleştirmelerinin ölçümü için “Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeği”nin kimlikleştirme/benlik bütünleştirme alt boyutu kullanılmıştır. Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeği Uçar (2018) tarafından derlenmiştir. 15 maddelik ölçeğin 4 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin “Kimlikleştirme/Benlikle Bütünleştirme” alt boyutu (1-6. maddeler), “Etkililik” alt boyutu (7-8. maddeler), “Koruyucu Odak” alt boyutu (9-11. maddeler) ve “İşsel sorumluluk” alt boyutu (12-15. maddeler) bulunmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

Kullanılan anketin üçüncü bölümünde ise katılımcıların mesleki canlılık düzeylerini ölçmek için “Mesleki Canlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Mesleki Canlılık Ölçeği Harvey (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından

yapılmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “Tutku” (1-4. maddeler), “Dinçlik” (5-8. maddeler), “Uсталık” (9-13. maddeler) ve “İş Tatmini” (14-17. maddeler) olmak üzere dört alt boyut bulunmaktadır. Söz konusu ölçekte de ters madde bulunmamaktadır. Ankette kullanılan tüm ölçekler 5’li Likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum) olacak şekilde derecelendirilmiştir.

3.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Yapılan alanyazın taraması doğrultusunda hazırlanan çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi gösteren model (Şekil 1) ve bu kapsamda sınanmak üzere geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algılarının mesleki canlılık seviyeleri üzerinde anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₂: Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algıları pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algıları unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2e}: Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algıları eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2f}: Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algıları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Eczacıların mesleki canlılık seviyeleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Eczacıların mesleki canlılık seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Eczacıların mesleki canlılık seviyeleri pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Eczacıların mesleki canlılık seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}: Eczacıların mesleki canlılık seviyeleri unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}: Eczacıların mesleki canlılık seviyeleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3f}: Eczacıların mesleki canlılık seviyeleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Demografik Özellikler ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan eczacılara ait demografik ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcı Eczacıların Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	97	62,2
	Erkek	52	33,3
Yaş	19-29	16	10,7
	30-39	59	39,6
	40-49	42	28,2
	50 yaş ve üzeri	32	21,5
Pozisyon	Eczanede çalışıyorum	131	87,9
	Kamu kurumunda çalışıyorum	12	8,1
	Özel kurumda çalışıyorum	6	4,0
Eğitim Durumu	Lisans	134	89,9
	Lisansüstü	15	10,1
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	25	16,8
	6-10 yıl	26	17,4
	11-15 yıl	33	22,1
	16-20 yıl	32	21,5
	21 yıl ve üzeri	33	22,1
Toplam		149	100

Demografik özelliklere ait tablo incelendiğinde katılımcı eczacıların %62,2’si (97) kadın ve %33,3’ü (52) ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %10,7’si (16) 19-29, %39,6’sı (59) 30-39, %28,2’si (42) 40-49 ve %21,5’i (32) 50 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Eczacıların pozisyonlarına göre dağılımları incelendiğinde %87,9’unun (131) eczanede, %8,1’inin (12) kamu kurumunda ve %4’ünün (6) ise özel kurumda çalıştığı görülmektedir. Eğitim durumları açısından katılımcıların 89,9 (134) gibi büyük çoğunluğunun lisans mezunu ve %10,1’inin (15) ise lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan eczacıların %16,8’inin (25) 1-5, %17,4’ünün (26) 6-10, %22,5’inin (33) 11-15, %21,5’inin (32) 16-20 ve %22,1’inin (33) ise 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 2. Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Ort.	S.S.	Kesinlikle Katılmam		Katılmam		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çalışmakta olduğum işyerini bana aitmiş gibi hissederim.	4,36	,822	3	2,0	3	2,0	6	4,0	63	42,3	74	49,7
İşyerim benim için vazgeçilmezdir.	4,14	,922	3	2,0	9	6,0	9	6,0	71	47,7	57	38,3
Bu işyerinin bir üyesi olmak bana haz verir.	4,23	,975	6	4,0	3	2,0	12	8,1	57	38,3	71	47,7
Bu işyeriyle anılmaktan gurur duyarım.	4,46	,784	3	2,0	-	-	9	6,0	50	33,6	87	58,4
İşyerimin bana saygınlık kattığını düşünüyorum.	4,35	,821	-	-	9	6,0	6	4,0	58	38,9	76	51,0
İşyerim benim evim gibidir.	4,13	,963	3	2,0	12	8,1	6	4,0	69	46,3	59	39,6

Tablo 2’de Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme Ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeği’nin altı sorudan oluşan kimlikleştirme/benlik bütünleştirme alt boyutunun ortalamasının 4,27 olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda eczacıların kendi kimlikleri ile çalıştıkları örgütün kimliğini bütünleştirerek örgütlerini psikolojik anlamda sahiplendikleri görülmektedir. Ayrıca “Bu işyeriyle anılmaktan gurur duyarım.” sorusu 4,46 ortalama ve “İşyerim benim evim gibidir.” Sorusu ise 4,13 ortalama ile en düşük ortalamaya sahip sorular olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. Mesleki Canlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Ort.	S.S.	Kesinlikle Katılmam		Katılmam		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Bir çalışan olarak müşterilerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.	4,23	,619	-	-	-	-	15	10,1	84	56,4	50	33,6
Bu işi yapmak için bir çeşit işsel görev aşkına sahibim.	4,14	,726	-	-	-	-	30	20,1	68	45,6	51	34,2
Çalıştığım işyerinin müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.	4,16	,651	-	-	3	2	12	8,1	91	61,1	43	28,9
İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.	4,40	,492	-	-	-	-	-	-	89	59,7	60	40,3
Çalışma günü boyunca enerji doluyum.	3,75	,971	-	-	18	12,1	39	26,2	54	36,2	38	25,5
İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım.	3,88	,983	3	2	12	8,1	27	18,1	64	43	43	28,9
İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.	4,08	,792	-	-	6	4	23	15,4	73	49	47	31,5
İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarım ve müşterilerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.	4,06	,577	-	-	-	-	20	13,4	99	66,4	30	20,1
Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.	4,15	,578	-	-	-	-	15	10,1	96	64,4	38	25,5
Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımdan desteğini alırım.	4,00	,889	6	4,0	-	-	22	14,8	80	53,7	41	27,5
İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarım.	4,14	,524	-	-	-	-	11	7,4	105	70,5	33	22,1
İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.	4,32	,584	-	-	-	-	9	6	83	55,7	57	38,3
Ne zaman liderlik yapmak ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.	4,25	,559	-	-	-	-	9	6	93	62,4	47	31,5
İşimden çok memnunum.	4,16	,817	-	-	6	4	21	14,1	64	43,0	58	38,9
İşim beni tatmin ediyor.	3,96	,857	3	2	6	4	21	14,1	82	55,0	37	24,8
Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.	3,99	,896	3	2	9	6	15	10,1	81	54,4	41	27,5
Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.	4,06	1,12	12	8,1	-	-	17	11,4	58	38,9	62	41,6

Tablo 3’te Mesleki Canlılık Ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. On yedi ifadeden oluşan ölçeğin ortalaması 4,10 olarak bulunmuştur. “İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.” sorusu 4,40 ortalama ile en yüksek ve “Çalışma günü boyunca enerji doluyum.” sorusu ise 3,75 ortalama ile en düşük ortalamalara sahip sorular olarak belirlenmiştir.

4.2. Güvenirlilik Analizi

Araştırmada kullanılan değişkenler olan Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme ve Mesleki Canlılık Ölçeklerinin ayrı ayrı güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Güvenirlilik analizi için ölçeklerin içsel tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak incelenmiştir.

Tablo 4. Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme Ölçeği	6	,883
Mesleki Canlılık Ölçeği	17	,919
<i>Tutku</i>	4	,777
<i>Dinçlik</i>	4	,859
<i>Ustalık</i>	5	,618
<i>İş Tatmini</i>	4	,926

Tablodaki değerler incelendiğinde Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme Ölçeği’nin Cronbach Alfa Katsayısının ,883 (oldukça güvenilir), Mesleki Canlılık Ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısının ise ,919 (yüksek derecede güvenilir) olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Test istatistikleri uygulanmıştır. Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme Ölçeği’nin KMO örneklem yeterliliği katsayısının ,876 olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için “yeterli” olduğu sonucuna varılmıştır. Bartlett Küresellik testi sonuçlarına göre elde edilen ki kare değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür ($\chi^2=457,794$; Sig.= ,000, $p<,001$). Bu doğrultuda örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve ölçme aracının faktör çıkarmaya uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme Ölçeği’ne Ait Faktör Analizi Sonucu

Maddeler	Faktör	F1
Çalışmakta olduğum işyerini bana aitmiş gibi hissederim.		,703
İşyerim benim için vazgeçilmezdir.		,505
Bu işyerinin bir üyesi olmak bana haz verir.		,748
Bu işyeriyle anılmaktan gurur duyarım.		,581
İşyerimin bana saygınlık kattığını düşünüyorum.		,634
İşyerim benim evim gibidir.		,692
Öz değeri		,703
Toplam Açıklanan Varyans (%)		63,728
Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı		,876
Bartlett Küresellik Testi		Ki-kare: 457,794; sd.: 15; $p<,001$
Faktör Çıkarma ve Döndürme Tekniği		Temel Bileşenler Analizi; Varimax

*Maddeler arası korelasyon değerleri ,505-,748 arasındadır.

Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme Ölçeği’nin yapı geçerliliği için yapılan faktör analizinde ölçekte yer alan altı ifadenin toplam varyansın %63,7’sini açıkladığı ve ölçekte yer alan maddelerin tamamının faktör yüklerinin ,500 üzeri olduğu görülmektedir.

Mesleki Canlılık Ölçeğinin yeterliliğini ve faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Test istatistikleri sonucunda ölçeğin KMO örneklem yeterliliği katsayısının ,788 olduğu ve örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için “yeterli” olduğu belirlenmiştir. Bartlett Küresellik testi sonuçlarına bakıldığında, elde edilen ki kare değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir ($\chi^2= 2064,452$; Sig.= ,000, $p<,001$).

Tablo 6. Mesleki Canlılık Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonucu

Maddeler	F1 Tutku	F2 Dinçlik	F3 Ustalık	F4 İş Tatmini
Bir çalışan olarak müşterilerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.	,581			
Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.	,723			
Çalıştığım işyerinin müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.	,644			
İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.	,618			
Çalışma günü boyunca enerji doluyum.		,819		
İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım.		,815		
İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.		,742		
İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarım ve müşterilerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.		,594		
Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.			,526	
Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımdan desteğini alırım.			,638	
İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarırım.			,627	
İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.			,575	
Ne zaman liderlik yapmak, ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.			,613	
İşimden çok memnunum.				,840
İşim beni tatmin ediyor.				,795
Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.				,813
Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.				,679
Öz değeri	7,532	2,552	1,307	1,081
Açıklanan Varyans (%)	44,304	15,011	7,687	6,361
Toplam Açıklanan Varyans (%)	73,363			
Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı	,788			
Bartlett Küresellik Testi	Ki-kare: 2064,452; sd.: 136; $p<,001$			
Faktör Çıkarma ve Döndürme Tekniği	Temel Bileşenler Analizi; Varimax			

*Maddeler arası korelasyon değerleri ,526-,840 arasındadır.

Mesleki Canlılık Ölçeği'nin yapı geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucuna göre, ölçekte yer alan maddeler alanyazınla uyumlu bir şekilde dört boyutta toplanmıştır. 17 madde ile yapılan analiz neticesinde dört boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Birinci alt boyutta (1-4. maddeler) tutku; ikinci alt boyutta (5-8. maddeler) dinçlik; üçüncü alt boyutta (9-13. maddeler) ustalık ve dördüncü alt boyutta (14-17. maddeler) ise iş tatmini ile ilgili ifadeler toplanmıştır. Söz konusu 17 ifade toplam varyansın %73,3'ünü açıklamaktadır. Tablo incelendiğinde ölçekte yer alan maddelerin tamamının faktör yüklerinin 0,500 üzeri olduğu görülmektedir.

4.4. Araştırmada Kullanılan Modelin DFA ile Test Edilmesi

Araştırmada kullanılan modelin örneğe uygunluğunu tespit etmek amacıyla LISREL programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modellemesi DFA yapılmıştır. Araştırmalarda kullanılan DFA ile varlığı daha önce belirlenmiş olan bir modelin gözlenen ve gözlenemeyen dâhil tüm değişkenlerinin birlikte testi sayesinde elde edilen sonucun, toplanan verilerle ne derece uyumlu olduğu ortaya konulmakta, modelin yeni veri setindeki uyumu araştırılmaktadır (Orçan, 2018: 414; Akyüz, 2018: 187). Modele ilişkin uyum değerleri aşağıda Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Yapısal Model İçin Uyum Değerleri

Model Uyum İndeksleri	Model Uyum Değerleri
$\Delta\chi^2/df$	1,39
RMSEA	0,052
CFI	0,98
GFI	0,84
IFI	0,98
AGFI	0,81

Tablo 7’de değerlere bakıldığında çoğu uyum iyiliği değerlerinin yazında kabul gören eşik değerlerin üstünde olduğu görülmektedir. $\Delta\chi^2/df$ değerinin 5’in altında, RMSEA değerinin 0,08’in altında olması, CFI, GFI, IFI, AGFI değerlerinin 0,90 üzerinde olması test edilen modelin, toplanan veri ile doğrulandığına işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 349). Bununla birlikte, GFI ve AGFI değerleri 0 ile 1 arasında değişen bir değer olabilir ancak modelin uyumu durumunda bu değer genellikle 1’e oldukça yakındır (Raykov ve Marcoulides, 2006: 43). Yapılan DFA sonucu modelin doğrulandığına işaret etmektedir.

4.5. Normallik Testi ve Fark Analizleri

Fark analizlerine başlamadan önce veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. George ve Mallery’e (2010) göre basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerinin +2.0 ile -2.0 aralığında olduğunda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilebilmektedir (Erbay ve Beydoğan, 2017: 250). Çalışmada kullanılan iki ölçüğe ait verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta yer almasından dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenlere yönelik normallik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 8. Ölçeklerin Normallik Testi

Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme Ölçeği		İstatistik	Std. Hata
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-1,662	,199
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	1,317	,395
Mesleki Canlılık Ölçeği		İstatistik	Std. Hata
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-,254	,199
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	-,272	,395

Ölçeklerin normal dağılım göstermesi nedeniyle araştırmada kullanılan değişkenlerin çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan fark analizlerinde iki bağımsız grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi; ikiden çok bağımsız grup karşılaştırmalarında ise Anova testi kullanılmıştır.

Tablo 9. Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme ve Mesleki Canlılık Ölçek Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t Testi)

Ölçek	Cinsiyet	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
KML/BB	Kadın	97	4,2715	,80231	4,140	,044
	Erkek	52	4,2949	,47212		
MC	Kadın	97	4,0928	,55082	6,289	,013
	Erkek	52	4,1312	,39957		
TTK	Kadın	97	4,2938	,54007	18,157	,000
	Erkek	52	4,1298	,34474		
DNÇ	Kadın	97	3,8789	,77065	8,432	,004
	Erkek	52	4,0721	,56737		
UST	Kadın	97	4,1711	,43588	1,569	,212
	Erkek	52	4,1885	,33703		
İŞT	Kadın	97	4,0077	,95637	5,838	,017
	Erkek	52	4,1202	,57414		

Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ve mesleki canlılık ölçek puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre mesleki canlılığın tutku ve dinçlik alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Söz konusu farklılığın bulunduğu iki alt boyut incelendiğinde tutku alt boyutunda farkın kadın eczacıların ortalamalarının (4,29) erkeklerden (4,12) daha yüksek olmasından diğer bir ifadeyle kadın eczacıların mesleklerine daha yüksek bir tutkuyla bağlanmalarından kaynaklandığı ileri sürülebilmektedir. Dinçlik alt boyutundaki farklılığın ise erkek eczacıların ortalamalarının (4,07) kadın eczacılardan (3,87) daha yüksek olmasından dolayı ortaya çıktığı görülmektedir.

Tablo 10. Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme ve Mesleki Canlılık Ölçek Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Anova Analizi)

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
KML/BB	Gruplar Arasında	5,852	3	1,951	4,201	,007
	Grup İçi	67,330	145	,464		
	Toplam	73,182	148			
MC	Gruplar Arasında	,963	3	,321	1,280	,283
	Grup İçi	36,357	145	,251		
	Toplam	37,320	148			
TTK	Gruplar Arasında	6,024	3	2,008	10,057	,000
	Grup İçi	28,950	145	,200		
	Toplam	34,973	148			
DNÇ	Gruplar Arasında	1,667	3	,556	1,104	,350
	Grup İçi	73,028	145	,504		
	Toplam	74,695	148			
UST	Gruplar Arasında	,241	3	,080	,489	,691
	Grup İçi	23,802	145	,164		
	Toplam	24,042	148			
İŞT	Gruplar Arasında	6,232	3	2,077	3,048	,031
	Grup İçi	98,815	145	,681		
	Toplam	105,046	148			

Kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ve mesleki canlılık düzeylerinin eczacıların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Anova analizi yapılmıştır. Tablo 10’da görüldüğü üzere kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ile mesleki canlılığın tutku alt boyutunun yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p<0,05$).

Kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ve mesleki canlılık düzeylerinin katılımcı eczacıların pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizinin sonuçları Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme ve Mesleki Canlılık Ölçek Puanlarının Pozisyon Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Anova Analizi)

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
KML/BB	Gruplar Arasında	25,423	2	12,712	38,860	,000
	Grup İçi	47,759	146	,327		
	Toplam	73,182	148			
MC	Gruplar Arasında	3,694	2	1,847	8,019	,000
	Grup İçi	33,626	146	,230		
	Toplam	37,320	148			
TTK	Gruplar Arasında	6,392	2	3,196	16,325	,000
	Grup İçi	28,582	146	,196		
	Toplam	34,973	148			
DNÇ	Gruplar Arasında	4,891	2	2,445	5,115	,007
	Grup İçi	69,805	146	,478		
	Toplam	74,695	148			
UST	Gruplar Arasında	,914	2	,457	2,884	,059
	Grup İçi	23,129	146	,158		
	Toplam	24,042	148			
İŞT	Gruplar Arasında	9,385	2	4,693	7,162	,001
	Grup İçi	95,661	146	,655		
	Toplam	105,046	148			

Kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ve mesleki canlılık düzeylerinin katılımcıların pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizinin sonuçlarına göre mesleki canlılığın ustalık alt boyutu hariç tüm değişkenlerin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 12. Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme ve Mesleki Canlılık Ölçek Puanlarının Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Anova Analizi)

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
KML/BB	Gruplar Arasında	12,906	1	12,906	31,475	,000
	Grup İçi	60,276	147	,410		
	Toplam	73,182	148			
MC	Gruplar Arasında	2,518	1	2,518	10,636	,001
	Grup İçi	34,801	147	,237		
	Toplam	37,320	148			
TTK	Gruplar Arasında	2,493	1	2,493	11,281	,001
	Grup İçi	32,481	147	,221		
	Toplam	34,973	148			
DNÇ	Gruplar Arasında	4,108	1	4,108	8,556	,004
	Grup İçi	70,587	147	,480		
	Toplam	74,695	148			
UST	Gruplar Arasında	,005	1	,005	,030	,862
	Grup İçi	24,037	147	,164		
	Toplam	24,042	148			
İŞT	Gruplar Arasında	9,307	1	9,307	14,289	,000
	Grup İçi	95,740	147	,651		
	Toplam	105,046	148			

Kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ve mesleki canlılık düzeylerinin eczacıların eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova

analizinin sonuçlarına göre yine mesleki canlılığın ustalık alt boyutu hariç tüm değişkenlerin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$).

Tablo 13. Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme ve Mesleki Canlılık Ölçek Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Anova Analizi)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
KML/BB	Gruplar Arasında	8,153	4	2,038	4,513	,002
	Grup İçi	65,029	144	,452		
	Toplam	73,182	148			
MC	Gruplar Arasında	4,142	4	1,035	4,494	,002
	Grup İçi	33,178	144	,230		
	Toplam	37,320	148			
TTK	Gruplar Arasında	7,734	4	1,934	10,222	,000
	Grup İçi	27,239	144	,189		
	Toplam	34,973	148			
DNÇ	Gruplar Arasında	9,605	4	2,401	5,312	,001
	Grup İçi	65,090	144	,452		
	Toplam	74,695	148			
UST	Gruplar Arasında	1,917	4	,479	3,118	,017
	Grup İçi	22,126	144	,154		
	Toplam	24,042	148			
İŞT	Gruplar Arasında	14,462	4	3,616	5,748	,000
	Grup İçi	90,584	144	,629		
	Toplam	105,046	148			

Kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ve mesleki canlılık düzeylerinin katılımcı eczacıların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizinin sonuçlarına göre mesleki canlılığın ustalık alt boyutu hariç tüm değişkenlerin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$).

4.6. Korelasyon Analizi

Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ve mesleki canlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerinin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizine ilişkin korelasyon katsayıları Tablo 14’de gösterilmektedir.

Tablo 14. Değişkenlere Ait Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6
(1) KML/BB	1					
(2) MC	,615**	1				
(3) TTK	,352**	,706**	1			
(4) DNÇ	,502**	,887**	,543**	1		
(5) UST	,387**	,866**	,598**	,710**	1	
(6) İŞT	,700**	,860**	,396**	,665**	,652**	1

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi için kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ve mesleki canlılığın alt boyutlarını temsil eden ölçeklerin Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. En güçlü ilişki mesleki canlılığın bütünü ile dinçlik alt boyutu arasında %86,6’lık anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r= ,866$; $p<,001$). Buna karşın en zayıf ilişki ise kimlikleştirme/benlik bütünleştirme ile mesleki canlılığın tutku alt boyutu arasında ($r= ,352$; $p<,001$) elde edilmiştir.

4.7. Regresyon Analizi

Araştırma modeli kapsamında kimlikleştirme/benlik bütünleştirmenin mesleki canlılık üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir regresyon modeli kurulmuştur. H₁: “Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algılarının mesleki canlılık seviyeleri üzerinde anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeli; $Y_1 = \beta_0 + \beta_1.X_1$ şeklindedir.

Tablo 15. Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirmenin Mesleki Canlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonucu

Bağımsız Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	2.226	,201		11,055	,000
Kimlikleştirme/Benlik Bütünleştirme	,439	,046	,615	9,458	,000
R				,615	
R ²				,378	
R ² _{düz}				,374	
F				89,454	
Bağımlı Değişken: Mesleki Canlılık					

Kimlikleştirmenin mesleki canlılık üzerindeki etkilerini inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilen Tablo 15’deki F değerinin 89,454 olması kurulan modelin oldukça anlamlı olduğunu göstermektedir. Kurulan modelin R değeri ,615 ve R² değeri ,378 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişken olan kimlikleştirme bağımlı değişken olan mesleki canlılığın %37,8’ini açıklayabilmektedir. Modeldeki bağımsız değişken kimlikleştirme ile bağımlı değişken mesleki canlılık arasında ,000 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değeri (β) ise ,615’tir. Bu bulgu doğrultusunda H₁: “Eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algılarının mesleki canlılık seviyeleri üzerinde anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

İş yaşamında verim elde edebilmenin çalışan istek, arzu ve gücüne bağlı olduğunu kabul ettiğimiz 21.yüzyıl işletmelerinde, bu verimi artırma yolları araştırılmaya devam etmektedir. Çalışmada yapılan işin kimlikleştirme/benlikle bütünleştirilmesinin mesleki anlamda aktif, dinç ve güçlü olma kavramları ile anlatılan mesleki canlılığa etkisi ölçülmek istenmiştir. Araştırmanın evreni için; çoğunlukla uzun yıllar aynı işi, aynı iş yerinde sürdüren bir meslek grubu olarak eczacılar seçilmiştir. Örneklem grubuna ise Samsun ilinde görev yapan eczacılar dâhil edilmiştir. Çalışma sonucunda, eczacıların kimlikleştirme/benlik bütünleştirme algılarının mesleki canlılık seviyeleri üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. Mesleki canlılık üzerindeki bu pozitif etki, bireyin kendini işi ile birlikte tanımlamasının yani işini kimlikleştirme/benlikle bütünleştirilmesinin ortaya çıkan en önemli sonucudur. Kimlikleştirme/benlikle bütünleştirilme kişinin işini kendisinin bir parçası olarak görmesi ve sahiplenmesi ile ifade edilmektedir. Bu durum tutum ve davranışlara yansımakla birlikte bireyin mesleki anlamda gücünü ve başarısını arttırmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel yaşamda alt boyutları ile birlikte psikolojik sahiplenmeye etki eden birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Pierce vd., 2001; Van Dyne ve Pierce, 2004; Pan vd., 2014; Peng ve Pierce, 2015; Ozbozkurt vd., 2022). Ayrıca literatürde mesleki canlılığa etki eden faktörler incelenerek yapılmış olan (Baruch vd., 2014; Chu vd., 2015; Khany ve Malekzadeh, 2015; Vaezi vd., 2019; Korkmaz, 2021; Ateş, 2020; Kılınç ve Yener, 2020) çalışmalar yer almaktadır. Ancak çalışmalarda psikolojik sahiplenmenin alt boyutu olarak ele alınan kimlikleştirme/benlikle bütünleştirilme ile mesleki canlılık kavramları arasındaki ilişkiyi araştıran, iki değişken arasındaki etkiyi ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmanın literatüre önemli ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmekle birlikte, araştırma örneklemin küçük olması kısıtlılık oluşturmaktadır.

Araştırmanın başlangıcında örneklem oranı daha geniş tutulmak istense de gönderilen anketlere dönüş sağlanamadığı için mümkün olamamıştır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda farklı meslek grupları ile örneklem oranı çeşitlendirilerek, artırılabilir. Araştırmanın örgütsel davranışa etki eden pozitif davranış biçimleri ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılara ve örgütlere katkı sağlaması umut edilmektedir.

Kaynakça

- Akçakanat, T. (2020). Mesleki canlılık. Sema Polatçı (Ed.), *Kuramsal temelleriyle örgütsel davranış ölçekleri rehberi* içinde (s. 427- 432). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akdoğan, A. A. ve Köksal, O. (2014). Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1): 25-43.
- Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Arslan, G., Yıldırım, M. ve Aytaç, M. (2022). Subjective vitality and loneliness explain how coronavirus anxiety increases rumination among college students. *Death studies*, 46(5), 1042-1051.
- Asatryan, V. S. ve Oh, H. (2008). Psychological ownership theory: An exploratory application in the restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(3), 363-386.
- Ateş, M. ve Pelit, E. (2022). Turist rehberlerinin mesleki canlılıklarının mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 9-27.
- Ateş, M. (2020). *Algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: turist rehberlerine yönelik bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D. ve 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.
- Aydınlı Kulak, F. (2016). Mesleki canlılık. Pelin Kanten ve Selahattin Kanten (Ed.), *Örgütsel davranışın aydınlık ve karanlık yüzü* içinde (s. 227-237). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Baruch, Y., Grimland, S. ve Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527.
- Chu, F., Long, Y. ve Guo, M. (2015). Determinants and outcomes of professional vitality: evidence from China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(8), 1335-1345.
- DeFelippo, A. M. ve Dee, J. R. (2022). Vitality in the academic workplace: sustaining professional growth for mid-career faculty. *Innovative Higher Education*, 1-21.
- Demirkaya, H. ve Şimşek Kandemir, A. (2014), 21. yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), 7-21.
- Dirik, D. (2020). Psikolojik sahiplenme. Sema Polatçı (Ed.), *Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri Rehberi* içinde (s. 693-703). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: To have is to be*. Palgrave MacMillan.
- Eliüşük, A. (2014). *Sabır eğiliminin öz-belirleme öz-anlayış ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı.
- Erbay, Ş. ve Beydoğan, H. Ö. (2017). Eğitimcilerin eğitim araştırmalarına yönelik tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 246-260.
- Etzioni, A. (1991). The socio-economics of property. *Journal of social behavior and personality*, 6(6), 465-468.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.4. Baskı.
- Harvey, T. A. (2002). *Professional vitality and the principalship: A construct validity study*. The University of Maine.
- Hillenbrand, C. ve Money, K. G. (2015). Unpacking the mechanism by which psychological ownership manifests at the level of the individual: A dynamic model of identity and self. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 148-165.
- Khany, R. ve Malekzadeh, P. (2015). Associations among EFL teachers' professional identity, professional vitality, and creativity. *Teaching English Language*, 9(2), 37-74.
- Kılınç, S. ve Yener, S. (2020). *İş özerkliğinin mesleki canlılığa etkisi*. 28. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı. Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü, 3- 5 Eylül 2020.
- Korkmaz, F. (2021). Mesleki canlılık kazanımında iş-aile zenginleşmesinin rolü: yapısal eşitlik model analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 942-955.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T. ve 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.
- O'driscoll, M. P., Pierce, J. L. ve Coghlan, A. M. (2006). The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31(3), 388-416.
- Orçan, F. (2018). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi: İlk hangisi kullanılmalı. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4), 413-421.
- Ozbozkurt, O. B., Ince, M. ve Yesilkus, F. (2022). Does psychological ownership affect green organizational behavior? *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 8(1), 138-157.
- Pan, X. F., Qin, Q. ve Gao, F. (2014). Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*.
- Peng, H. ve Pierce, J. (2015). Job-and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*.
- Pierce, J. L., Jussila, I. ve Li, D. (2018). Development and validation of an instrument for assessing collective psychological ownership in organizational field settings. *Journal of Management & Organization*, 24(6), 776-792.
- Pierce, J. L., Kostova, T. ve Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of management review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T. ve 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., Rubinfeld, S. A. ve Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management review*, 16(1), 121-144.
- Raykov, T., Marcoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Reyes-Gonzalez, S. (2007). *Professional vitality: Perspectives from nine school principals* (Doctoral dissertation, Washington State University).
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Sekaran, U., (1992). *Research methods for business*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Smadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* (Doctoral dissertation). DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik sahiplenme: örgütsel alana ilişkin bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200.
- Uçar, Z. (2018). Psikolojik sahiplik olgusunu örgütsel düzlemde ölçmek için ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 640-654.

- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). Mesleki canlılık ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(28), 3222-3230.
- Vaezi, R., Hosseinpour, D. ve Sohrabi, F. (2019). The relationship between professional vitality and job success in organizations. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 111-95.
- Van Dyne, L. ve 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. ve Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, 20(2), 210-226.
- Yeşil, Ü., Bancar, A. ve Budak, G. (2015). Psikolojik sahiplik kavramına ilişkin bir literatür incelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 59-82.
- Yıldız, B. (2016). Öncülleri ve sonuçlarıyla psikolojik sahiplik. Soner Taslak ve Birgül Çiftçi (Ed.), *Postmodern örgütlerde güncel davranışsal konular: Örnek olay incelemeli içinde* (s. 355-376). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.