



Kamu Çalışanlarında Örgüt Temelli Öz Saygının Psikolojik Sahiplenme Üzerine Etkisi

The Effect of Organization-Based Self-Esteem in Public Workers on Psychological Ownership

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK¹, Öğr. Gör. Dr. Gamze AY², Bilim Uzmanı Kübra ÖZKEÇECİ³

Öz

Çalışanların örgütsel açıdan değerli ve anlamlı olduklarını düşünmeleri örgüt temelli öz saygılarının olduğunu göstermektedir. Bu sayede işyerine karşı aidiyet duygusu gelişebilir ve çalışanlarda psikolojik olarak sahiplik hissi ortaya çıkabilir. Bireyler kendileri için önemli olan farklı nitelikteki belirli öğelere yasal veya psikolojik olarak sahip olmaya çalışmaktadır. Sahiplik, öz saygıyı artırmanın bir yolu olarak görülmektedir. Bu çalışmada, örgüt temelli öz saygının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırmanın yapılabilmesi için nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın evreni belediye çalışanlarından oluşmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme tekniğine göre belirlenen 278 çalışandan veriler toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Pierce (1989) tarafından geliştirilen örgüt temelli öz saygı ölçeği ve Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen psikolojik sahiplenme ölçeği kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularından elde edilen veriler örgüt temelli öz saygının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucu literatürdeki bulguları destekler niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt temelli öz saygı, psikolojik sahiplenme, sosyal kimlik kuramı, motivasyon

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The fact that employees think of themselves as organizationally valuable and meaningful shows that they have organization-based self-esteem. In this way, a sense of belonging to the workplace can develop and employees can reveal a sense of psychological ownership. Individuals try to legally or psychologically acquire certain items of a different nature that are important to them. Ownership is seen as a way to increase self-esteem. In this study, it is aimed to investigate the effect of organization-based self-esteem on psychological ownership. Quantitative research method was preferred in order to carry out the research. The universe of the research consists of municipal employees. Data were collected from 278 employees determined according to the simple random sampling technique. Organization-based self-esteem scale developed by Pierce (1989) and psychological ownership scale developed by Van Dyne and Pierce (2004) were used as data collection tools. The relationships between the variables were analyzed with the structural equation model. The data obtained from the research findings show that organization-based self-esteem has a positive and significant effect on psychological ownership. The results of the research support the findings in the literature.

Keywords: Organization-based self-esteem, psychological ownership, social identity theory, motivation

Paper Type: Research

¹Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, mazlum.celik@hku.edu.tr

²Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Çifteler Meslek Yüksekokulu, gamze.ay@ogu.edu.tr

³Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, kkocaoglan@hotmail.com

Atf için (to cite): Çelik, M., Ay, G. ve Özkeçeci, K. (2023). Kamu çalışanlarında örgüt temelli öz saygının psikolojik sahiplenme üzerine etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(3), 1068-1078.

Giriş

Bu çalışmada, örgüt temelli öz saygının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Kamu kurumları, çalışanlara örgütün karar alma organlarında yer alma, ortak fikir birliği sağlama, her düzeyde çalışanın duygu ve düşüncelerini paylaşabilme, olumsuz durumları yönetime aktarabilme imkanı sağlayan bir ortamı bünyelerinde sağlamakta zorlanmaktadır. Bu durumun kamuya ait olan bir hiyerarşi mekanizması ve çalışanlar arası güç dengesinin katı kurallar içerisinde düzenlenmesinden kaynaklandığı belirtilmektedir (Candan, 2019). Araştırma konusuyla ilgili kamu kurumları üzerinde yeterince durulmamıştır. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla kamu çalışanları üzerine araştırma gerçekleştirilmiştir.

Örgüt temelli öz saygı seviyesi çalışanların kendini önemli, anlamlı, etkili ve organizasyon ortamında değerli görmeleriyle orantılıdır (Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham, 1989). Kendini örgüt içerisinde önemli hisseden birey aidiyet duygusu geliştirebilir ve hukuki bir mülkiyet hakkı olmasa da çalıştığı örgütün gerçek sahibi gibi hissetmesini sağlayabilir. Psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli öz saygı, çalışan sağlığı ile güçlü ilişkileri göstermektedir (Ng ve Allen, 2018).

Öz saygı, üyelerin bir gruba bağlılığını yansıtan sosyal kimliğin değerlendirici bileşenidir (Ellemers, Kortekaas ve Ouwerkerk, 1999; Kumar ve Nayak, 2019). Çalışanlar örgüte karşı yüksek düzeyde psikolojik sahiplenme geliştirdiklerinde, örgütü genişletilmiş benliklerinin bir parçası olarak görme (Van Dyne ve Pierce, 2004), örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirme, kendilerini örgütün değerli bileşenleri olarak görme eğilimindedir (Pan, Qin ve Gao 2014) ve kendilerine daha fazla önem vermektedirler (Liu vd., 2012). Böylece psikolojik sahiplenme, çalışanların örgüt temelli öz saygısını artırabilir.

Van Dyne ve Pierce (2004), psikolojik sahiplenmenin örgütle ilgili tutumlar ve iş davranışları arasında önemli bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Psikolojik sahiplenme, Williams ve Livingstone'un (1994) bulgularıyla uyumlu olarak, örgüt temelli öz saygıyı yordayabilir ve örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir (Woon, Tan ve Nasurdin, 2017; Jussila, Byrne ve Tuominen, 2012). Bowling (2010) çalışmasında örgüt temelli öz saygı düzeyinin; psikolojik sahiplenme ile arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Kamu kurumlarındaki hiyerarşik yapının çalışanların öz saygılarının, psikolojik sahiplenme seviyelerini ne kadar etkilediği bilinmemektedir. Araştırma konusu olan değişkenler arasındaki ilişki sosyal kimlik teorisinden yola çıkılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenme, kişinin yaşamında bulunan nesnelere sahiymiş gibi, kendine ait olarak hissettiği bir durum olarak değerlendirilmiştir (Pierce, Kostova ve Dirks, 2003). Psikolojik sahiplenmenin kişilerin çeşitli nesnelere aitik ve bağlılık duygularının oluşması, sahip oldukları ve benimsedikleri bu nesnelere değer vermesi, bunlar söz konusu olduğunda endişelenmesi ve sahiplik duygusunun hâkim olduğu her şey için omuzlarında sorumluluğunu taşımasına yol açacağı belirtilmiştir. Kişisel düzeyde psikolojik sahiplenme algısıyla hareket edildiğinde, kişi psikolojik anlamda bir objeye kendisini yakın hisseder. Bu obje, kişinin fiziksel anlamda sahip olduğu kendi kişiliğinin dışında gelişirken, genişletilmiş benliğin bir parçası olarak belirtilmiştir (Başgüt, 2019). Psikolojik sahiplenmeyi kapsayan üç temel güdü olduğu ifade edilmiştir. Birinci güdü, belirli durum ve çevre üzerinde kişilerin kontrol arzusunu anlatmaktadır. İkincisi kişilerin diğer örgüt elemanlarına kendini betimleme, öz kimliğini belirtme ve belirli bir süre içerisinde öz devamlılığı temin etmesidir. Üçüncü güdü ise kişilerin belirli bir çevre ya da bir alana ait olma dileğini (örn. bir mülke sahip olmak gibi) ifade

etmektedir (Uçar, 2017). Çalışmalar sonucunda bu boyutlara ek olarak bir başlık daha kazandırılmıştır. Sorumluluk olarak ortaya çıkan bu yeni kavram literatürde yerini almıştır (Avey vd., 2009). Sahiplenme psikolojisi; tutumlarla, benlik kavramıyla ve sorumluluk güdüsüyle bağlantılı bir kavramdır. Bireyler düşünce ve olgulara yönelik aitlik hissi yaşadıklarında onlara hitaben tutumları daha olumlu, duydukları sorumluluk bilinçleri artmakta ve onları kişisel davranışlarının bir uzantısı olarak betimlemektedirler. Psikolojik sahipliğin esasının bu durumda sahiplenme hissine ulaştığı ifade edilebilir (Van Dyne ve Pierce, 2004).

Örgütsel bağlam araştırmalarına göre, çalışanlar bir örgüte psikolojik olarak sahiplik veya sahiplik duygusu hissettiklerinde; örgüte davranışsal katkılarda bulunmak ve fayda sağlamak için zaman ve enerji harcamak konusunda proaktif olurlar (Dyne ve Pierce, 2004; Lee ve Suh, 2015). Psikolojik sahiplenmenin, insan duygu ve davranışlarının birçoğunu şekillendirmesi bakımından önemli bir rolü olduğu belirtilmektedir (Pierce ve Jussila, 2011).

1.2. Örgüt Temelli Öz Saygı

Örgüt temelli öz saygı, insanların yetenekli, önemli ve değerli örgütsel üyeler olduklarına inanma derecesidir (Pierce vd., 1989). “Ben burarlarda sayılırım” inancını yansıtmaktadır; yüksek olduğunda, çalışanlar örgüt için güçlü bir yetkinlik duygusu geliştirmektedir (Pierce ve Gardner, 2004). Örgüt temelli öz saygı, örgütteki kişilerin tamamlayacakları görev ve sorumluluk bilinciyle, kendi ihtiyaçlarını karşılamasına olan güven ve inanç seviyesidir. Örgüt temelli öz saygısı yüksek olan kişi kendini yaptığı işte iyi, sorumlu ve yeterli hissedecek buna karşılık yüksek iş tatmini sağlayacaktır. Çevresel koşullar kötü olduğunda öz saygısı düşük olan bireyler, yüksek olan bireylere göre daha fazla problem yaşayacaklar ve örgütsel kayıp yaşatacaklardır. Örgüt temelli öz saygısı yüksek olan bireyler daha iyi şartları elde etmek için yeteneklerini daha aktif kullanmaya çalışacaklardır (Pierce, 1993). Örgüt temelli öz saygıya sahip olan kişilerin daha yüksek iş verimine sahip olup ve sonucunda çalışanların yüksek enerjileriyle birlikte örgüte kazanç olarak yüksek iş tatmini sağlaması beklenmektedir (Hui ve Lee, 2000).

Örgüt temelli öz saygısı yüksek olan çalışanların örgütte yaşadığı pozitif çevre içinde iş kalitesi artacak, kendisini örgütün olmazsa olmaz elemanı hissettiğinden performansını bu ölçüde belirleyecek, hata yapmamak ve kendisine duyulan güveni artırmak adına daha sağlam adımlar atacaktır. Kişisel öz saygısı yüksek bir çalışan, çalışmalarının örgüt için önemini kavrayacak ve başarılı adımlar atmak için sorumluluk hissedecektir. İyi bir çalışanın başarısı da örgüte yansiyacaktır (Pierce vd., 2015).

Örgüt temelli öz saygıya sahip olan kişiler, genellikle kuruluşlarda veya işyerlerinde benzersiz, önemli ve değerli olduklarına inanırlar. Bu arada, işte ve organizasyonlarda oluşan öz saygı, çalışanların iş motivasyonu, iş tutumu, iş davranışı, iş performansı ve örgütsel performansı için belirleyici bir faktördür (Pierce ve Gardner, 2004; Pan vd., 2014).

1.3. Örgüt Temelli Öz Saygının Psikolojik Sahiplenme Üzerinde Etkisi

Bireyler kendileri için önemli olan farklı nitelikteki belirli nesnelere sahip olmaya çalışarak öz-değer duygularını artırmaya çalışabilirler. Sahiplik, öz değerlendirmeleri ve öz saygıyı artırmanın bir yoludur; bu nedenle, bireylerin kişisel değerlerine göre en önemli olarak kabul edilen nesnelere sahiplenmeleri muhtemeldir. Bir kişi yasal olarak bir nesneye sahip olabilir, ancak onun için bir sahiplik duygusu hissetmeyebilir. Bu koşul, nesne bir etki ve etkinlik kaynağı olmadığında, kişinin kendi kendini tanımlamasıyla ilişkili olmadığında veya zor kazanılmış nakit ile satın alınmış ve kontrol edilmiş olsa bile içinde yaşanacak bir yer olmadığında ortaya çıkabilir (Pelham, 1995; Pierce vd., 2003; Yeşiltaş, 2021).

Örgüt temelli öz saygı, bireylerin kendilerini örgütlerinde önemli, değerli ve etkili olarak algılama derecesini yansıtmaktadır (Pierce vd., 1989; Lawal ve Balagun, 2013). Sahiplik algısı olan bireyler, sahip olduklarına karşı olumlu bir algıya sahip olmakta ve olumlu tutumlar oluşturabilmektedir (Wang vd., 2010). Psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli öz saygı, çalışan

sağlığıyla güçlü ilişki göstermektedir (Ng ve Allen, 2018). Gerçek örgüt temelli öz saygı düzeyleri yüksek olan çalışanlar, işverenlerine karşı olumlu tutumlara sahiptir, daha etkili rol içi ve rol dışı performans davranışları sergilemektedir ve bu çalışanların psikolojik olarak sağlıklı oldukları belirtilmektedir. (Bowling vd., 2010; Pierce ve Gardner, 2004; Gardner vd., 2021).

Psikolojik sahiplenmenin örgüt temelli öz saygı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır. Çalışanlara yetki verildiğinde ve iş düzenlemelerinin önemli yönlerinin kontrol edilmesine izin verildiğinde, iş tatmini ve örgüt temelli öz saygı gibi işle ilgili olumlu tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Mayhew, Ashkanasy, Bramble ve Gardner, 2007; akt. Yeşiltaş, 2021; Biçkes, Yılmaz ve Erdem, 2019).

Psikolojik sahiplenme teorisine dayanarak, bireyin ilgisini ve dikkatini çekmek için mülkiyet hedefinin birey için görünür ve çekici olması gerektiği belirtilmektedir. Hedefin ayrıca etkinlik, öz kimlik ve/veya bir yer ihtiyacının karşılanabilmesi için belirli özelliklere sahip olması gerekmektedir. Öz-kimlik güdüsüne hizmet etmesi için çekici, sosyal olarak saygın ve kendini açığa vuran özelliklerden bahsedilmektedir (Pierce vd., 2001).

İş bağlamının çalışanın kendini tanımlamasına nasıl yol açtığı araştırma konusudur. Çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamaya ve onların çıkarları doğrultusunda hareket etmeye odaklanan kuruluşlarda çalışanların, daha yüksek düzeyde örgüt temelli öz saygıya sahip olduğu belirtilmektedir. Örgütsel adaletin ve iş yetkisi algılarıyla, çalışanların kendilerini örgüt üyesi olarak ifade etmeleri arasındaki ilişkiye psikolojik mekanizmalar aracılık etmektedir. Bunun bir sosyal-psikolojik süreç olduğu savunulmaktadır (McAllister ve Bigley, 2002).

Örgüt temelli öz saygı ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki sosyal kimlik teorisi temeline dayandırılabilir. Sosyal kimlik teorisiyle (Hogg ve Terry, 2000), herhangi bir sosyal grubun algılanan üyeliğinin, saygınlığı artıran veya belirsizliği azaltan işlevleri olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle, psikolojik sahiplenmenin hedefi bir grup (ekip, organizasyon ve meslek grubu) olduğunda, grup üyeliğinin algılanan “çekiciliği” ve diğer göze çarpan sosyal kimlik değişkenleri, psikolojik sahiplenme ile hem öncülleri hem de sonuçları arasındaki ilişkilerin önemli moderatörleri olabileceği ifade edilmektedir (Dawkins, Tian, Newman ve Martin, 2017). Tajfel ve Turner (1979) Sosyal Kimlik Teorisi’ni, sosyal sınıflandırma, sosyal özdeşleşme ve sosyal kıyaslama olmak üzere üç sosyal psikolojik süreç olarak açıklamıştır. Birey sosyal çevresini bilişsel olarak bölümlendirmekte; “Ben kimim?” sorusunu cevaplandırarak belirli bir sosyal çevreye dahil olmaya çalışmaktadır (Ashfort ve Mael, 1989; Mignonac, Herrbach ve Guerrero, 2006). Kişinin fikirleri ve sosyal özellikleri dahil olduğu grupla uyumlu olduğunda kurumla özdeşleşme gerçekleşmektedir (Yeşiltaş, 2012) Benlik kategorizasyonu sürecinin sonucunda gruba aidiyet gelişmektedir. (Turner ve Onorato, 1999; Hogg, 2020). Grubun birey üzerindeki etkisi, bireyin benliğinin ait olduğu gruplara bağlı olarak şekillenmesinde de kendini göstermektedir. “Ben kimim” sorusuna verilen cevapların büyük bir kısmı sosyal gruplarla ilişkili bulunmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2004). Örgütte dahil olunan gruplar, kişinin öz saygısını etkileyebileceği ve kişiyi yetkinlikler anlamında güçlendirebileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte kurumuyla özdeşleşen bireyin psikolojik sahiplenme duygusunu da yaşayacağı düşünülmektedir.

Psikolojik sahiplenme hem duyuşsal hem de bilişsel öğeleri olan bir tutumdur (Pierce vd., 2003) Weiss ve Cropanzano'nun (1996) işle ilgili inançları Duygusal Olaylar Teorisi ile açıklamıştır. Duygusal Olaylar Teorisi, farklı tutumların, duygusal ve bilişsel öğelerin farklı karışımlarına sahip olduğunu öne sürmektedir. Psikolojik sahipliğin işle ilgili diğer tutumlardan farklı olduğunu ve benzersiz bir açıklama gücüne sahip olduğu belirtilmektedir. Psikolojik sahiplenme, kısmen firmanın salt bilişsel değerlendirmesini aşan, örgüte duygusal bir bağlılıktan oluşmaktadır (Van Dyne ve Pierce, 2004).

Çalışanların sahip olduğu örgütsel destek algısı, onların kurumlarında yüksek düzey sorumluluk hissetmeleriyle birlikte örgütsel sahiplik tutumu oluşturmalarını sağlayabilmektedir (Chatterjee ve Shukla, 2018). Tajfel (1978)’in Sosyal Kimlik Kuramına göre, birey örgütüyle

olan etkileşiminden tatmin oldukça, örgütün kişiliğın bir parçası haline geleceğı ve örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönde bir ilişkinin olacağı belirtilmektedir (Akçın, 2018: 53). Araştırma kapsamında, literatürdeki teorik bilgilere ve araştırma bulgularındaki açıklamalara dayanarak aşağıda belirtilen hipotez kurulmuştur.

H1: Örgüt temelli öz saygının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırma evreni Gaziantep ilindeki Şehitkâmil Belediye'sinde çalışan 2000 kişiden oluşmaktadır. Belediye çalışanlarından oluşan yaklaşık 2000 kişilik çalışan içinden 1000 kişilik memur kadrosu seçilerek anket uygulanmıştır. Araştırmanın örnekleme oranıyla %95 güvenilirlik oranıyla 278 kişidir. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan inceleme sonucu eksik ve özensiz doldurulduğu belirlenen 52 anket formu araştırma dışı tutulmuştur. Basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre belirlenen 278 kişiden toplanan verilerle analizler yapılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için Hasan Kalyoncu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan "2021-80" numaralı etik kurul onayı alınmıştır.

Katılımcıların %48,91'i kadın, %51,09'u erkek; 26 yaş ve altı kişiler %22,38'i, 26-35 yaş aralığında %42,96'sı, 36-45 yaş aralığında %23,83 ve 45'ten büyük yaşta olanların yüzdesi ise %10,83'tür. %62,08'i evli, %35,14'ü lise, %22,46 ön lisans, %37,68'i lisans, %4,71'i ise lisansüstü mezunu olduğunu belirtmiştir. Belediye personellerinin %33,21'i 3-5 yıl arası, %22,02'si 0-2 yıl arası, %20,94'ü 6-9 yıl ve %13,36'sı 10-14 yıl arası hizmet vermiştir. Personellerin %50,19'u kadrolu çalışanlardan oluşmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Kamu çalışanlarında örgüt temelli özsaygının, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinin araştırılmasında kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir.

2.2.1. Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği

Örgüt temelli öz saygı düzeyini belirlemeye yönelik Pierce (1989) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Öz saygı ölçeği bir boyut ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Otluoğlu (2015) çalışmasında yer alan ölçekten yararlanılmıştır. 5'li likert ölçeği düzenlenmiştir. 5'li likert ölçeğe göre "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğine 1, "kesinlikle katılıyorum" seçeneğine 5 puan verilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliği için keşfedici faktör analiz (KFA) yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) analiz sonucu 0,913 ve Barlett's Test of Sphericity testinin anlamlı ($p=,000$) olduğu tespit edilmiştir. KFA sonucunda ortaya çıkan tek boyutlu yapı, AMOS 21 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile doğrulanmıştır. Uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,928 tespit edilmiştir.

2.2.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği

Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen tek boyutlu, 7 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu için Demirkaya ve Kandemir (2014) çalışmasından yararlanılmıştır. 5'li likert ölçeğe göre "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğine 1, "kesinlikle katılıyorum" seçeneğine 5 puan verilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için KFA yapılmıştır. KMO analiz sonucu 0,889 ve Barlett testi anlamlı ($p=,000$) olarak tespit edilmiştir. KFA sonucu ortaya çıkan tek boyutlu yapı, AMOS 21 paket programı kullanılarak DFA ile doğrulanmıştır. Uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,764 tespit edilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	CMIN DF≤5	GFI ≥.85	CFI ≥.90	IFI ≥.90	RMSEA ≤.08
Örgüt Temelli Öz saygı	2,165	,969	,985	,985	,065
Psikolojik Sahiplenme	2,502	,969	,987	,987	,074

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “kabul edilebilir” düzeydedir.

3. Bulgular

Analiz sonuçlarına göre örgüt temelli öz saygı ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif ve anlamlı yönde ilişki vardır. Kamu çalışanlarında örgüt temelli öz saygı düzeyi arttıkça veya azaldıkça psikolojik sahiplenme düzeyi de o oranda artacak veya azalacaktır. Korelasyon sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Korelasyon analizi sonuçları tablosu

		Psikolojik Sahiplenme
Örgüt Temelli	Pearson Correlation	,691**
Öz Saygı	Sig.	,000
	N	278

*p<001

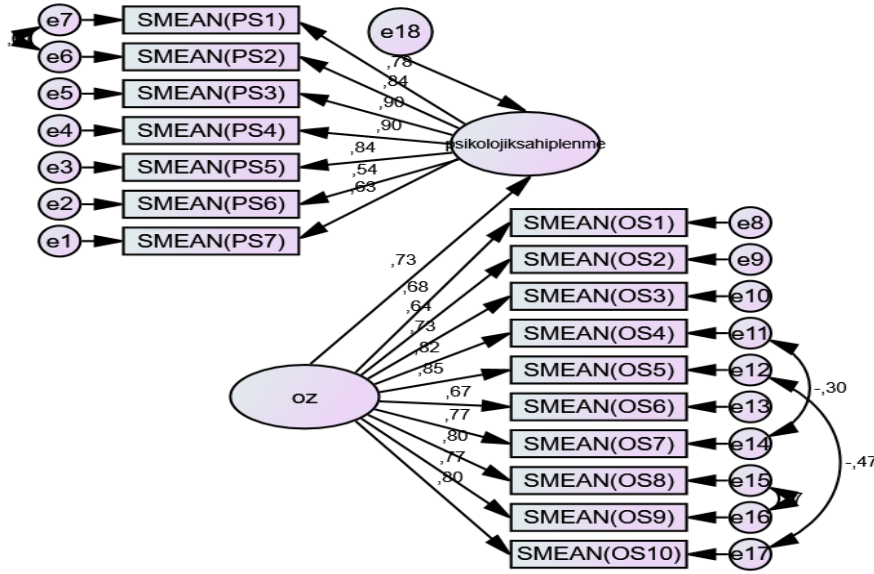
Bu araştırma modelinde yer alan bütün değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaya imkân sağladığı için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Model Şekil 1’de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre modele ait uyum değerleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Modelin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	CMIN DF≤5	GFI ≥.85	CFI ≥.90	IFI ≥.90	RMSEA ≤.08
Model	2,773	,883	,943	,943	,080

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “kabul edilebilir” düzeydedir.

Şekil 1.Yapısal eşitlik modellemesi



Örgüt temelli öz saygı (on madde), psikolojik sahiplenme (yedi madde) değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli test edilmiştir. Analiz sonucunda uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir seviyede olduğu tespit edilmiştir. Yol analizi sonucunda örgüt temelli öz saygı değişkeninin psikolojik sahiplenme (0,73; $p<0,01$) yol katsayı değerlerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Yol analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin eşik değerlerin üzerinde olması, modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, belediye çalışanlarında örgüt temelli öz saygının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların sahip olduğu örgüt temelli öz saygının psikolojik sahiplenme ile istatistikî açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya ait “H1: Örgüt temelli öz saygının psikolojik sahiplenme üzerine pozitif ve anlamlı etkisi vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

Yapılan bazı akademik çalışma sonuçları, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli öz saygı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermekte (Pan vd., 2014; Van Dyne ve Pierce (2004); Liu vd., 2012; Lee ve Suh, 2015); örgütlerine karşı psikolojik sahiplenme duygularına sahip örgüt üyelerinin, işle ilgili daha olumlu tutumlar yaşadıkları ve örgütlerine daha fazla katkıda buldukları ifade edilmekte (Mahsud ve Hao, 2017); örgüt yönetimince sunulan destek faaliyetleriyle çalışanlarda öz saygı ve psikolojik sahiplenme duygularının gelişebileceği ve bu sayede de çalışanların performans ve motivasyonlarının artacağı belirtilmektedir (Başgüt, 2019). İnsanlar yetenekli ve bir organizasyona layık olduklarına inandıklarında, bu organizasyona dayalı öz saygı psikolojik sahiplenmeyi artırmaktadır (Pierce ve Jussila, 2011; Pick, 2020). Yeterli kanıtla desteklenen araştırma sonucu, psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna ulaşan çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Araştırma sonucunu pratik anlamda desteklemek için yöneticiler astlarını yetenekli olduğuna inandırabilir. Çalışanlar için zorlu görevler belirlenebilir, başarabilmelerinde destek olunabilir. Sonuç takdir edildiğinde yetkinlik algısı yükselen çalışan kendisini örgüt için değerli hissedebilir. Motive olan çalışanların öz saygısı artabilir ve örgütü için daha fazla hedef belirleyebilir. Örgütü için çaba göstermesi sağlanan yani motive olmuş çalışanlar psikolojik olarak öz saygı algısı kazandıklarında sahiplenme duygusunun da gelişeceği düşünülmektedir.

Araştırmanın kısıtlı bir örneklemede, tek şehirde ve tek çalışma alanında yapılması araştırmanın kapsamını daraltmıştır. Araştırmanın geliştirilmesi ve farklı sektörlerde de uygulanmasının faydalı olacağı önerilmektedir.

Kaynakça

- Alp, M. (2007). *Örgütlerde psikolojik sahiplenme ve psikolojik vatandaşlık*. (Yayımlanmamış yüksek Lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. doi: 10.5465/amr.1989.4278999
- Avey, J. B., Avolio, B., Crossley, C., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Published in Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191. doi: doi.org/10.1002/job.583
- Başgüt, S. (2019). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli öz saygının rolü, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., & Erdem, B. (2019). Psikolojik sahiplenme ile müşteri odaklı davranışlar arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(48), 6114-6126. Erişim Adresi: <http://hdl.handle.net/20.500.11787/3364>
- Bowling, N. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 601-626. doi: 10.1348/096317909X454382
- Candan, H. (2019). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkiler: Karaman örneği. *Ombudsman Akademik*, 5(10), 256-291. Erişim Adresi: <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/355867/>
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183. doi: doi.org/10.1002/job.2057
- Demirkaya, H., & Kandemir, A. Ş. (2014). 21.Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), 7-21.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J.W. (1999). Self categorization, commitment to the group and social self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*. 29(2-3), 371-389.
- Gardner, D. G., Huang, G. H., Pierce, J. L., Niu, X., & Lee, C. (2021). Not just for newcomers: Organizational socialization, employee adjustment and experience, and growth in organization-based self-esteem. *Human Resource Development Quarterly*, 33(3), 297-319. doi: 10.1002/hrdq.21458
- Hogg, M. A. (2020). *Social identity theory* (pp. 112-138). Stanford University Press.
- Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating Effects of OrganizationBased Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response. *Journal of Management*, 26(2), 215-232. doi: 10.1177/01492063000260020
- Jussila, I., Byrne, N., & Tuominen, H. (2012). Affective commitment in co-operative organizations: What makes members want to stay?. *International Business Research*, 5(10), 1. doi: 10.5539/ibr.v5n10p1

- Kumar, J., & Nayak, J. K. (2019). Understanding the participation of passive members in online brand communities through the lens of psychological ownership theory. *Electronic Commerce Research and Applications*, 36. doi: 10.1016/j.elerap.2019.100859
- Lawal, A. M., & Balogun, S. K. (2013). Psychological ownership, job satisfaction and gender as predictors of organizational based self-esteem among bank employees in Nigeria. *Psychology and Social Behavior Research*, 1(3), 70-75. doi: 10.12966/psbr.08.06.2013
- Lee, J., & Suh, A. (2015). How do virtual community members develop psychological ownership and what are the effects of psychological ownership in virtual communities? *Computers in Human Behavior*, 45, 382-391. doi: 10.1016/j.chb.2014.12.002
- Liu, J., Wang, H., Hui, C., & Lee, C. (2012). Psychological ownership: How having control matters. *Journal of Management Studies*, 49, 869-895. doi:10.1111/j.1467-6486.2011.01028.x
- Mahsud, M., & Hao, J. (2017). Measurement and comparison of psychological ownership in public and private service organizations. In *2017 International Conference on Service Systems and Service Management* (pp. 1-6). IEEE.
- McAllister, D. J., & Bigley, G. A. (2002). Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-based self-esteem. *Academy of Management Journal*, 45(5), 894-904. doi: 10.5465/3069320
- Mignonac, K., Herrbach, O., & Guerrero, S. (2006). The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 477-493. doi: 10.1016/j.jvb.2006.05.006
- Ng, T. W.H., & Allen, T. D. (2018). Organizational attachment and health. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 1-14. doi: 10.1016/j.jvb.2018.03.003
- Otluoğlu, K., Ö. (2015). Örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların iş performansına etkisi: Örgüt temelli öz saygının biçimlendirici değişken rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 42(2), 221-246.
- Pan, X. F, Qin, Q. & Gao, F. (2014). Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*, 8(1), 127-148. doi: 10.1108/CMS-04-2014-0088
- Pick, M. (2021), "Psychological ownership in social media influencer marketing", *European Business Review*, 33(1). doi: 10.1108/EBR-08-2019-0165
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Edward Elgar Publishing.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement and validation. *The Academy of Management Journal*, 32(3), 622-848. doi: 10.5465/256437
- Pierce, J.L. & Gardner, D.G. (2004), "Self-esteem within the work and organizational context: a review of the organization-based self-esteem literature", *Journal of Management*, 30(5), 591-622. doi: 10.1016/j.jm.2003.10.001
- Pierce, J.L., & Jussila, I. (2011), "Psychological ownership and the organizational context: theory, research evidence, and application", new horizons in management, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, MA.
- Pierce, L. J., Gardner, G. D., & Crowley, C. (2015). Organization-based self-esteem and well-being: empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 181-199. doi: 10.1080/1359432X.2015.1028377

- Pierce, L. J., Kostova, T., & Dirks, T. K. (2003). The state of Psychological ownership: Integrating and Extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107. doi: 10.1037/1089-2680.7.1.84
- Pierce, L., Gardner, G. D., Dunham, B. R., & Cunnings, L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36(2), 271-288. doi: 10.5465/256523
- Tajfel, H. (1978). The achievement of inter-group differentiation. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp. 77-100). London: Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of inter-group conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of inter-group relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Turner, J. C., & Onorato, R. S. (1999). Social identity, personality, and the self-concept: A self-categorization perspective. In *The Psychology of The Social Self*, 11-46. Psychology Press.
- Uçar, D., & Ötken, A. B. 2010. Algılanan örgütsel destek ve şirkete bağlılık: örgüt temelli öz-saygının rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/211037>
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel alana ilişkin bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200. doi: 10.24988/deuibf.2017321552
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459. doi: 10.1002/job.249
- Wang, L., Huang, J., Chu, X., & Wang, X. (2010). A multilevel study on antecedents of manager voice in Chinese context. *Chinese Management Studies*, 4(3), 212-230. doi: 10.1108/17506141011074110
- Williams, C. R., & Livingstone, L. P. (1994). Another look at the relationship between performance and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 37(2), 269-298. doi: 10.5465/256830
- Woon, W., Tan, C. L., & Nasurdin, A. M. (2017). Linking organizational climate, psychological ownership, and intention to stay: a proposed model. *Global Business & Management Research*, 9.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: Otel işletmelerine yönelik bir uygulama*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yeşiltaş, M. D. (2021). Burası benim! Psikolojik sahiplenmenin dinamikleri. *Örgütsel Davranış*, Üstün, F. ve Koca Ballı, İ. (Ed.) içinde (105-120), Detay Yayıncılık.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Tarih: 23.12.2021

No: 2021-80

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %40

2. yazar katkı oranı : %30

3. yazar katkı oranı : %30