



**Psikolojik Sahiplik Olgusunu Örgütsel Düzlemde Ölçmek İçin Ölçek  
Geliştirme Çalışması<sup>1</sup>**  
*Measurement Device Development Study for Measuring in Organizational  
Plane of Psychological Ownership Phenomenon*

**Zeki UÇAR**

Bitlis Eren Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
İşletme Bölümü, Bitlis, Türkiye  
[orcid.org/0000-0001-7491-5703](https://orcid.org/0000-0001-7491-5703)  
[zucar@beu.edu.tr](mailto:zucar@beu.edu.tr)

**Özet**

Bu çalışmada, olumlu işgören tutum ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediği araştırmalara sıklıkla konu olan psikolojik sahiplik olgusunu örgütsel bağlamda ölçmeyi sağlayacak bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Amaca yönelik olarak ilgili yazın taranmış ve dört boyutu kapsayan bir yapının oluşabileceği anlaşılmıştır. Bu boyutlar örgütsel düzey psikolojik sahiplik yapısı altında kimlikleştirme, etkililik, koruyucu odak ve içsel sorumluluk olarak etiketlenmiştir. Araştırmanın ikinci kısmında yapıyı ve alt boyutlarını kuramsal bağlara dayalı olarak açıklayacağı düşünülen soru havuzu oluşturulmuş, soru havuzunun kapsam geçerliliği test edilmiş, anket haline getirilerek uygulanması sağlanmıştır. Anket sonucunda elde edilen verilerin güvenilirlik, geçerlilik ve faktör yapılarına uygunluğu ilgili analizlerle test edilmiştir. Analizler sonucunda toplam 15 madde ve dört boyuttan oluşan yapının belirlenen dört faktörlü yapıyla uyumlu olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonuçlarına özgü olarak geliştirilen ölçme aracı sayesinde, psikolojik sahiplenme konusunda çalışacak olan araştırmacılara katkı sağlanacağı umulurken; psikolojik sahiplik olgusunun teorileşmesi yönünde ampirik çalışmalara alt yapı sağlanmış olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** *Psikolojik Sahiplik, Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik, Geçerlilik*

**Abstract**

In this study, it was aimed to develop a scale that will measure psychological ownership, which is often the subject of investigations that affect employee attitudes and behaviors in the positive direction, in the organizational context. it has been thoroughly searched for this purpose in the related literature and it has been understood that a four dimensional structure can be formed. These dimensions are labeled as self-Identity, efficacy, protective focus and internal responsibility under the organizational level psychological ownership structure. In the second part of the research, has been establis-

<sup>1</sup> Bu makele 26-28 Nisan 2018 tarihleri arasında İzmir’de düzenlenen 17. Uluslararası katılımlı İşletmecilik Kongresinde sunulmuş bildirinin geliştirilmiş son halidir.

hed a pool of questions that are thought to explain their sub-dimensions based on theoretical links, the content validity of the question pool has been tested, surveyed and implemented and the results obtained from the questionnaire were tested for reliability, validity and suitability to factor structures. As a result of the analyzes, it is seen that the structure composed of 15 items and four dimensions is compatible with the determined four factorial structure. it is hoped that researchers who will work on psychological ownership will contribute thanks to the measurement tool developed specifically for these research results and empirical works will be provided for the theorization of psychological ownership.

**Keywords:** *Psychological Ownership, Scale Development, Reliability, Validity.*

## 1. Giriş

İşgörenin işine ve örgütüne yönelik olumlu duygu, tutum ve davranışlar geliştirilmesi ve/veya sergilemesi işveren açısından arzu edilen bir durumdur. Nitekim bu temelde sayısız araştırma gerçekleştirilmiş ve konuya ilişkin devasa bir yazın oluşmuştur. Ancak son dönemlerde ele alınan psikolojik sahiplik olgusunun sahiplenici doğası nedeniyle örgütsel düzlemde ele alınan diğer olgulardan (örn. İş tatmini, psikolojik güçlendirme ve Örgütsel bağlılık gibi) farklılaştığı belirtilmektedir (Van Dyne ve Pierce, 2004, s.440, Olckers ve Du Plessis, 2012, s.2587). Pierce, O'driscoll ve Coghlan'ın (2004: 507) belirtmiş oldukları gibi giderek artan sayıda örgüt bilimcinin, işgörenlerin belirli durumlar altında yapmış oldukları iş ve çalışmakta oldukları örgüte karşı sahiplenme duyguları geliştirdikleri sıklıkla dile dile getirilmektedir. Bununla birlikte psikolojik sahiplik kavramına ilişkin teorinin yönetim ve örgüt yazını içerisinde yeterince olgunlaşmadığı söylenebilir. Ancak son zamanlarda görmüş olduğu ilgi, alan yazın içerisinde kült bir kavram olabileceği yönünde önemli ipuçları sunmaktadır. Nitekim, Weiss ve Cropanzano (1996) psikolojik sahiplenmenin doğasında var olan farklı özendiricilere bağlı olarak açıklayıcılık gücünün diğer bağlamlardan daha iyi olduğunu iddia ederken; bir kısım araştırmacılarında psikolojik sahipliğin, işgören üzerindeki olumlu psikolojik etkilerine dayalı, zengin bir içerik sağlayacağı yönünde ortak bir bakış açısına sahip oldukları anlaşılmaktadır (örn. Pierce, Kostova ve Dirks, 2001; ). Pierce, O'driscoll ve Coghlan 2004; Pierce ve Rodgers, 2004; Van Dyne ve Pierce, 2004; Mayhew, Ashkanasy, Bramble ve Gardner, 2007). Nitekim araştırma sonuçları (Van Dyne, Cummings ve Parks, 1995; Dyne ve Kostova, 1995; Wagner, Parker ve Cristiensen, 2003; Van Dyne ve Pierce, 2004; Ghafoor, Qureshi,; O'driscoll, Pierce ve Coghlan, 2006; Asatryan ve Oh, 2008; Avey vd., 2009; Pierce Jussilia, Cummings, 2009; Han, Chiang ve Chang, 2010; Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Khan ve Hijazi, 2011; Liu vd., 2012; Zhu vd., 2013; VandeWalle, Kaur Sambasivan ve Kubar, 2013; Sieger, Zellweger ve Aquino, 2013; Yıldız ve Yıldız, 2015;) bu savı destekler niteliktedir.

Olumlu işgören tutum ve davranışlarıyla yüksek düzeyde ilişkilendirilen psikolojik sahiplik olgusunun örgütsel araştırmalar için uygun bir yapıya sahip oluşu göz önüne alındığında, hak etmiş olduğu ilgiyi görmemesi mümkün gözükmemektedir. Ancak, Avey, Avolio ve Crossley (2009, s.174) belirtmiş oldukları gibi kavrama ilişkin sağlam bir teorinin oluşması için ampirik araştırmalara ihtiyaç vardır. Dolayısıyla güvenilirlik ve geçerliliği kanıtlanmış ölçüm araçlarının geliştirilerek ampirik çalışmaların önünün açılması gerekmektedir. Bununla birlikte ilgili yazın içerisinde ölçek geliştirmeye yönelik çalışmaların olduğu bilinmektedir. Özellikle de Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen tek boyutlu ölçeğin, kavrama ilişkin farklı bileşenlerin ortaya çıkması nedeniyle kuramsal bağlamda yetersiz kaldığı söylenebilir. Avey vd. (2009) ta-

rafından geliştirilen ölçüm aracının ise özellikle de Türkiye’de hiç kullanılmadığı önemli bir ayrıntıdır. Bu noktada Avey vd. (2009) tarafından geliştirilen ölçüm aracının farklı kültürlerle ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik testlerinde olumlu bir performans sergilemediği düşünülebilir. Dolayısıyla sağlam kuramsal temellere dayanan ve emik bağlamı da yadsımayan bir ölçüm aracının geliştirilmesi önemli hale gelmektedir. Ayrıca Mayhew, Ashkanasy, Bramble ve Gardner (2007, s.477) çalışmalarında psikolojik sahiplenmenin örgütlerde iki şekilde oluştuğunu belirtmektedirler. Bunlar iş eskenli psikolojik sahiplenme ve örgüt eskenli psikolojik sahiplenmedir. Dolayısıyla ölçüm araçlarının her iki yapıyı aynı ifadelerle ölçmesi yerine iki yapıyı da birbirinden farklı olarak ölçen daha spesifik ölçüm araçlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenlere dayalı olarak bu çalışmada örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Amaca yönelik ilk olarak örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik olgusunu ortaya koyan kavramsal bir çerçeve çizilmiştir. Yazın incelemesi sonucunda örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik kavramını oluşturan dört bileşen ortaya konmuştur. Bunlardan ilki *kimlikleştirme* olarak etiketlenmiştir. Kimlikleştirme bireyin sahiplik duyumsadığı hedefi benliğiyle bütünleştirmesini ifade etmektedir (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001; Avey vd., 2009). İkinci boyut *etkililik* olarak etiketlenmiş ve bireyin hedef üzerinde nedensel etkililiği yaşama arzusunun nitelemesidir. Üçüncü boyut *koruyucu odak* olarak etiketlenmiş ve sahipliğin hedefini koruma ve geliştirmek istemesinin bir fonksiyonu olarak değerlendirilmiştir. Dördüncü boyut ise içsel sorumluluk hissi olarak etiketlenmiştir. “*Sorumluluk, kendisine özgü bir örüntüsü olan, duygu, düşünce ve davranış boyutlarını içeren dinamik bir yapıdır. Bu yapıdaki akışı etkileyen ise, öncelikle kişinin herhangi bir durum ile kendisini ne kadar bağlantılı gördüğüdür. Yine herhangi bir durumun sonucu üzerinde kendi belirleyiciliğinin ne kadar olduğuna dair inanç da aynı şekilde önemlidir. İkinci olarak ise, herhangi bir durum ile ilgili işleyiş ve kuraların ne kadar açık olduğu ve son olarak, durum ile ilgili olarak kişinin kendi kimlik algısının ne olduğu belirleyici olmaktadır.*” (Taylı 2013, s.70). Dolayısıyla sorumluluk hissi boyutunun diğer iki boyutla çift yönlü bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte bu çalışmada sorumluluk duygu ve düşünce boyutuyla ele alınmıştır. Araştırma sonuçları örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik yapısını açıklayan kuramsal bağlam ve ampirik bulguların uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

## 2. Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

### 2.1. Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Kavramı

Psikolojik sahiplik kavramına ulaşan yazı dizininin ESOP (Employee Stock Ownership Plan), yani finansal sahiplik çalışmaları üzerinden temellendiği bilinmektedir. Catherine Webb’ in 1912 yılında yapmış olduğu çalışmayla işgörenlerin çalışmış oldukları iş yerlerinin hisselerine ortak yapılarak daha gayretli, hevesli ve dikkatli çalışmalarına ilişkin güdülenebilecekler belirtilmektedir (Uçar, 2017: 171). Özellikle yetmişli yıllar ve sonrasında ESOP’a ilişkin araştırmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Bu araştırmalara ilişkin sonuçları toplu olarak inceleyen Pierce ve Furo (1991), bu sonuçların tutarsızlık gösterdiğini ve dolayısıyla ESOP’lara ilişkin uygulamalarda farklılıklar olabileceğini belirtmişlerdir. Sorunun nereden kaynaklandığı ve ESOP’nun hangi durumlarda arzu edilen işgören tutum, davranış ve performansını ortaya çıkardığı sorunsalından hareketle Pierce ve Furo (1991) resmi sahiplik (possession) yazını incelemiş ve buna ilişkin yazında üç temel hakkın varlığını ortaya koymuşlardır. İlgili yazında bu haklar 1) nesnenin belirli bir kısmını oluşturan hisselerine sahip olma hakkı, 2) nesneyi kontrol ve kullanma hakkı, 3) nesneye ilişkin her türlü bilgiye ulaşma hakkı olarak tanımlanmaktadır (Pierce vd., 1991, 125). Bununla birlikte sahiplik deneyiminin

bilişsel ve duygusal bileşenlerden oluştuğu belirtilmektedir (Etzioni, 1991; Pierce, Rubenfeld ve Morgan, 1991). Dolayısıyla belirtilen haklardan birincisi bilişsel bileşene vurgu yaptığı belirtilirken, geriye kalan son iki hak duygusal bileşenle ilişkili görülmektedir (Pierce ve Furo, 1991; Pierce, Rubenfeld ve Morgan, 1991). Bu iki bileşen her ne kadar bağımlı olarak ele alınsa da özellikle de son dönem araştırmalarının bu savı desteklemediği görülmektedir. Sahipliğin resmi yönü yani bilişsel düzeyi olmadan da işgörene sağlanacak bazı haklar sayesinde sahipliğin duygusal yönünün ortaya çıktığı belirtilmektedir (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001; 2003; Pierce vd., 2004; Pierce ve Rodgers, 2004; Van Dyne ve Pierce, 2004; Mayhew vd., 2007). Dolayısıyla finansal sahiplik planlarının arzu edilen sonuçları üretmesi için finansal sahiplik uygulamalarının duygusal bileşeni ortaya çıkaracak bir biçimde düzenlenmesini gerektirmektedir (Pierce vd., 1991, s.125). Çünkü finansal sahiplik planlarında çalışanlara kontrol ve bilgi alma hakkı sağlanmıyorsa çalışanlar açısından sahiplik hissi bilişsel düzeyden duygusal düzeye geçememektedir. Bu bakımdan resmi ya da finansal anlamda sahiplik iddiası olmadan da iş görenlere bu hakların tümü yada bir kısmı sağlandığında, işgörenlerin işleri ve örgütlerini karşı sahiplik hissettikleri anlaşılmıştır (Pierce vd., 2001; 2003; Pierce, O'driscoll ve Coghlan, 2004; Pierce ve Rodgers, 2004; Van Dyne ve Pierce, 2004; Mayhew vd., 2007). Bu sonuca bağlı olarak psikolojik sahiplik (**psychological ownership**) kavramının ortaya konduğu görülmektedir. Psikolojik sahiplik belirli koşullar altında işgörenlerin çalışmış oldukları örgüte ve çeşitli örgütsel faktörlere ilişkin geliştirdikleri sahiplik hissi (Pierce vd., 2004, s.511), mülkiyet hakkının resmi ya da yasal iddiasının yokluğundaki sahiplenme duygusu (Mayhew vd., 2007, s.477), işgörenlerin yasal/finansal bir sahiplikleri olmamasına rağmen iş ve örgütlerine karşı sahiplik hissetmeleri (Vandewalle vd., 1995, s.211) şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte kimi araştırmacıların belirtmiş olduğu gibi (örn. Brown, Lawrance ve Robinson, 2005; Mayhew vd., 2007, s.477) iş yeri düzleminde iki farklı şekilde ortaya çıkabileceği belirtilmektedir. Bunlar iş tabanlı psikolojik sahiplenme ve örgüt tabanlı psikolojik sahiplenmedir. Bu araştırmada örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik olgusu araştırıldığından kavrama ilişkin tanımlama yapılması gerekmektedir. Örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik resmi ya da finansal sahiplik iddiasının yokluğunda bile işgörenlerin örgütlerinin bütününe yönelik duyumsadıkları sahiplik hissi olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte örgütsel düzlemde ele alınan çalışmaların insan gelişimi, davranış bilimleri, psikoloji ve sosyal psikoloji yazınlarından beslendiği görülmektedir (örn. Etzioni, 1991; Wagner ve Parker: 2003; Pierce vd., 2003; Pierce, vd., 2004; Pierce ve Rodgers, 2004, Mayhew vd., 2007, Chi ve Han, 2008, Atalay ve Özler, 2013). Yazın taraması sonucunda psikolojik sahiplik olgusunu örgütsel düzeyde açıklayacak dört boyut aşağıda ele alınmıştır.

### 2.1.1. Kimlikleştirme/Benlikle bütünleştirme (Self Identity)

Psikolojik sahiplik, bir hedefe yönelik sahiplenme duygusu ve psikolojik olarak bağlı olmayı öne çıkaran bir kavramdır (Avey vd., 2009). Dolayısıyla psikolojik sahiplenme yazınında hedef kavramının oldukça geniş bir kullanım alanına sahip olduğu anlaşılmaktadır. İnsanoğlunun somut ya da soyut hedeflere karşı sahiplik hissetmesiyle birlikte o hedefe yönelik bir yakınlık hissi duyumsadığı (Ditmar, 1992) ve ona karşı psikolojik bağlamda olumlu duygular beslediği belirtilmektedir. (Van Dyne ve Pierce, 2004, s.441). Ancak ifade edilen yakınlık ağırlıklı olarak benlikle ilişkili bir durumu yansıtmaktadır. Diğer bir ifade ile insanlar sahip oldukları ile diğer kişilere kendilerini tanımlama, benliklerini ifade etme ve zaman içinde öz devamlılıklarını sağlamayı amaçlamaktadırlar (Pierce, vd., 2001, s.300). Bu noktada sahiplik hissedilen hedef, kimliğin bir uzantısı olarak görülmekte ve kişinin özü / benliği içerisinde çok köklü bir hale gel-

mektedir (Avey, vd., 2009, s.174,175). Dolayısıyla hedef, kişi açısından psikolojik zemine oturduğunda kişi için “benimki” hüviyetine bürünmekte ve birey kendi benliğini onun üzerinden inşa etmektedir. Birey kendini onunla var ettikçe sahipliğin hedefi kişinin benliğine yerleşmekte, kimliğinin bir bileşeni haline gelmekte ve bireyin kimliğini yansıttığı bir sembole dönüşmektedir (Pierce vd., 2001, s.299; Avey vd., 2009, s.174).

### 2.1.2. Etkililik

Sahipliğin duygusal düzeye ulaşması için sahipliğin hedefi üzerinde bireyin kontrolünün olması gerekmektedir. Bu hak bireye sahipliğin hedefi üzerinde özerk davranabilme ve sahipliğin hedefini arzu etmiş olduğu bir biçimde düzenlemesine olanak tanımaktadır. Ancak burada özerklik ve kontrol sahipliğin oluşumuna katkı sağlayan nedensel bağlamlar olarak değerlendirilmelidir. Sahiplik hissini ortaya çıkaran durum ise etkili olma ihtiyacıdır. Kişi sahipliğin hedefi üzerinde etkili olduğunu hissettiğinde memnuniyet ve dışsal bir tatmin yaşamakta ve onu kimliğinin/benliğinin bir parçası haline getirmektedir. Dolayısıyla benlik ve etkili olma ihtiyacı arasında da yakın bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Etkililik, çalışanların organizasyon içerisinde stratejik, yönetsel veya operasyonel sonuçlar üzerinde kendi izlerinin olduğu yönünde algılarını ifade etmekte (Tolay, Surgevil ve Tolay, 2012, s.452) ve bireyin kendi iş çevresi üzerinde kontrol ve etkinliğinin olduğu duygusunu vermesi bakımından önemli hale gelmektedir. Etkililik ayrıca bireyin davranışlarına bağlı olarak işinde bir fark yaratabileceğine ilişkin algısını da ifade ederken (Ergeneli ve Arı, 2005, s.130); çalışanların işyerlerinde bir iz bırakabilme ve örgütün onların fikirlerini ciddiye alma düzeyini göstermektedir (Tolay vd., 2012, s.452). Bununla birlikte Pierce vd. (2001, s.300) çevreyi değiştirmede nedensel etkililiği yaşamaya arzusunun, sahip olma girişimlerine ve sahiplik hislerinin ortaya çıkmasına neden olduğunu belirtmektedirler. Psikolojik sahipliğin temel bileşenlerinden olan etkililik hissi aslında hedef üzerinde kontrol sahibi olma isteğinin bir sonucudur. Nitekim yasal Sahiplikte de olduğu gibi sahipliğin sağladığı haklar kişilerin hedefi keşfetme ve değiştirmelerine izin vermektedir. Bu durum bireyi tatmin etmekte ve bireyin eylemleri neticesinde arzulamış olduğu çıktılar elde edildikçe etkililik duygusu memnuniyet ve dışsal bir tatmin yaratmaktadır (Pierce vd., 2001, s.300).

O’driscoll vd., (2006, s.389) daha az yapılandırılmış iş çevrelerinin işgörene daha fazla kontrol ve özerklik yetkisi tanıdığından hareketle, işgörenlerin iş ve örgütlerine yönelik daha fazla psikolojik sahiplenme hissedeceklerini belirtmektedirler. Dolayısıyla bireyin kontrole bağlı olarak hedef nesne üzerinde zaman ve enerji harcaması (Pierce vd., 2004, s.510) beceri ve yetkinliklerde artış sağlayacaktır ve bu işgörenin bireysel amaçlarını örgütün amaçlarıyla uyumlu hale getirecektir.

### 2.1.3. Koruyucu Odak

Sahiplik ve ilişkili olduğu psikolojik durum, kişi tarafından belirli bir bölge veya alana sahip olma arzusu ve onun sınırlarını koruma isteğiyle kısmen izah edilebilir (örn. “bir evim var” gibi). Birey sahipleneceği hedefe yönelik enerji ve kaynak harcayarak bu güdüsünü tatmin etmektedir. (Pierce vd., 2001, s.300). Örnek olarak, kişinin kendi toprağının sınırlarını çizmesi ve onu korumaya çalışması (Avey vd., 2009, ss.174,175) ifade edilebilir. Psikolojik sahiplik yazınında koruyucu odak bileşenini açıklayacak bir diğer kavramın ise bölgecilik (Territoriality) olduğu anlaşılmaktadır. Bölgecilik, Brown vd., (2005, s.578) tarafından kişinin fiziksel yada sosyal sahipliğin hedefine yönelik sahiplik hissini davranışsal yönü şeklinde tanımlanmaktadır. İşgörenler fiziksel alanlar, fikirler, roller, ilişkiler ve potansiyel hedefleri sahiplenmeleri nedeniyle bölgeci dav-

ranışlar sergileyebilmektedirler ve bu durum örgüte aidiyet hissini ortaya çıkarmasıyla olumlu örgütsel çıktılar sağlayabilmektedir (Brown vd., 2005: 577). Pierce vd., (2001) psikolojik sahiplenmenin destekleyici ve önleyici olmak üzere iki odağa sahip olduğunu belirtirken, aslında bölgeciliği vurgu yapmaktadırlar. Nitekim Avey vd., (2009, s.175) bölgeciliğin bağımsız iki şeklini Düzenleyici Odak Teorisi (Higgins, 1998) temelinde inceledikleri anlaşılmaktadır. Desteğe yönelik yaklaşımlar, biriyin umut ettiklerini ve arzularını yükseltme amacına hizmet etmektedir. Önleyici yaklaşım ise ceza alınmasını önleme, kural ve yükümlülükler uyulmasını sağlama odaklanmıştır. Bununla birlikte bir yaklaşımın bir diğer yaklaşımdan daha çok arzu edilebilir bir yaklaşım olmadığı iddia edilmektedir. Örneğin belirli koşullardestekleyici odak geliştirme ve iyileştirme açısından gerekli iken, farklı koşullar bireylerin istikrarı koruma, güvenlik sağlama ve öngörü yapabilmeleri bağlamında koruyucu odağını daha fazla gerektirebilmektedir. Bununla birlikte Brown vd., (2005) bölgeciliği psikolojik sahipliğin davranışsal dışavurumu olarak değerlendirirken; psikolojik sahiplik ve bölgecilik arasında nedensel bir bağ kurmaktadırlar. Ancak Avey vd., (2009) bölgeciliği önleyici psikolojik sahipliği ortaya çıkaran bir unsur ve psikolojik sahipliğin ayrı bir boyutu olarak ele almaktadırlar (Yeşil, Bancar ve Budak, 2015). Sahiplendikleri hedeflerin dışsal müdahalelere maruz kalmasını istemeyen bireylerin bölgeci davranmaya yönelik hisleri de artmaktadır. Bu durumda bireyler bölgelerini potansiyel tehditlere karşı işaretlerler. Bu yönüyle bölgecilik; önleyici olmaya eğilimlidir (Avey vd., 2009, s.177). Dolayısıyla işgörenin sahiplenmiş olduğu örgütünü olumsuzluklardan korumaya çalışması psikolojik sahipliği bir bileşen olarak açıklamaktadır. Ancak burada koruyucu odak boyutu davranış boyutuyla değil bilişsel ve duygusal yönüyle ele alınmaktadır. Bir diğer ifadeyle koruyucu odak sahipliğin hedefini korumaya ilişkin biliş, his ve duygularla ilgilidir.

#### 2.1.4. İçsel Sorumluluk

Psikolojik sahiplik yazını içerisinde öne çıkan bir diğer kavramın sorumluluk olduğu görülmektedir. Nelson-Jones (1984, s.3) tarafından soyut bir kavram olduğu vurgulanan sorumluluk dört temel özellik üzerinden tanımlanmaktadır. Bunlar sırasıyla sorumluluğun bir süreç olduğu, sorumluluğun bir tercih olduğu, sorumluluğun içsel bir süreç olduğu ve sorumluluğun bir tür öz tanımlama olduğudur. Bununla birlikte Schlenker personel sorumluluğuna ilişkin geliştirmiş olduğu üçgen modelde (triangle model) sorumluluğun işleyiş dinamiklerini açıklamaktadır. Dinamik bir yapı olarak sorumluluk, kendine özgü yapısıyla duygu, düşünce ve davranış boyutlarını kapsamaktadır. Schlenker, sorumluluk yapısını kişinin herhangi bir durumla kendisini bağlantılı görmesi, durum ile ilgili kendi kimlik algısının ne olduğu, kendi belirleyiciliğinin düzeyiyle ele almaktadır (Taylı, 2013, s.70). Dolayısıyla sorumluluk olgusunun kimikleştirme ve etkililik kavramlarıyla ilişkisi ortaya konmuştur. Ancak bu araştırmada sorumluluk duygu ve düşünce boyutlarına ilişkin ele alındığından bu boyut içsel sorumluluk ismiyle etiketlenmiştir.

Pierce vd., (2001, s.303) göre, bireylerin hedef nesneyi psikolojik olarak sahiplenmesiyle eşanlı olarak bireyin davranışlarını etkileyen bir sorumluluk hissi de gelişmektedir. Avey, Avolio ve Crossley (2009) göre bu durum bireyin eylemleri sonucundan sorumlu tutulabileceği beklentisi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte araştırmacılar göre sorumluluk hissini sahiplenilen hedef nesneye yönelik fazladan zaman ve emek harcamayla aktifleşmektedir (Olckers ve DuPlessis, 2012: 2590; Pierce vd., 2001, s.303). Dolayısıyla, sorumluluk, Psikolojik sahiplik boyutlarından biri olarak pozitif tutum ve davranışlara ortam hazırlayan bir olgudur. Nitekim Kubzansky ve Druskat (1993), sahiplik duygusunu psikolojisinin işgörenlerin örgütleri ile ilişki-

rinde önemli bir bölümü teşkil edebileceğini savunurken, Pierce vd. (1991) psikolojik sahipliği ekstra rol davranışlarını içeren yüksek düzey bir motivasyonla ilişkilendirmektedirler. Bu noktada, PS ile birlikte geliştiği belirtilen sorumluluk hissini içsel anlamda motivasyonu olumlu yönde etkilediğinden söz edilebilir. Bu bağlamda sorumluluk psikolojik sahiplenme olgusunu oluşturan temel bileşenlerden biri olarak değerlendirilmelidir.

### 3. Yöntem

Araştırma iki kısımdan oluşmaktadır. Araştırmanın ilk kısmında ilgili yazın kapsamlı olarak incelenmiş, yapıyı açıkladığı kuramsal bağlarla ortaya konan boyutlar etiketlenmiş ve bu boyutlara ilişkin ifade havuzu oluşturulmuştur. Araştırmanın ikinci kısmında ifade havuzunun kapsam geçerliliği test edilmiş, anket haline getirilerek uygulanması sağlanmıştır. Daha sonra 116 katılımcıdan anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler, SPSS 20 Programı kullanılarak güvenilirlik, geçerlilik ve açıklayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuştur. Aşağıda katılımcılara ilişkin demografik değişkenlere yer verilmiştir.

**Tablo 1: Araştırma Katılımcılarıyla İlgili Bazı Tanıtıcı Bilgiler**

Yaş	F	%	Cinsiyet	F	%
21-30	24	20,67	Erkek	91	78,45
31-40	58	50	Kadın	19	16,38
41-55	21	18,10	Belirtmemiş	6	5,17
56 ve üzeri	7	6,03	Toplam	116	100
Belirtilmemiş	6	5	Sektördeki çalışma yılı	F	%
Toplam	116	100	1-5	32	27,6
Eğitim Durumu	F	%	6-10	32	27,6
İlköğretim	4	3,45	10-15	19	16,4
Lise	6	5,17	16+	31	27,2
Önlisans	4	3,45	Belirtilmemiş	2	1,2
Lisans	68	58,6	Firmadaki çalışma yılı	F	%
Lisansüstü	30	25,88	1-5	50	43,1
Belirtilmemiş	4	3,45	6-10	35	30,2
Toplam	116	100	11-15	10	8,6
			16+	17	14,7
			Belirtilmemiş	4	3,4
			Toplam	116	100

#### 3.1. Boyutlara İlişkin İfade Havuzunun Oluşturulması

Bu aşamada yapıyı oluşturan dört temel boyutun ölçülmesini sağlayacak ifade havuzu oluşturulmuştur. İfade havuzu toplam 25 maddeden oluşturulmuştur.

#### 3.2. Kapsam Geçerliliği

Türnüklü (2000: 552) geçerliliğin, ulaşılan yargı ve bilginin doğruluğu ve gerçekliği anlamına geldiğini belirtmektedir. Bu bağlamda; soru ifadelerinin araştırılan konuya uygun olması, yapılan analizlerin kurallara uygun olması ve elde edilen verilerin ele alınan konuyu uygun olması gerekmektedir. Belirtilen kurallara uygun olarak bu kısımda kapsam geçerliliğini test etmek için uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşü yapıyı ölçmek için kullanılan maddelerin nitelik ve nicelik olarak yeterliliğini ifade eden ve kapsam geçerliliğini belirlemede sıkça kullanılan yöntemlerden biridir. Bunun için 27 maddede psikolojik sahiplik yapısını açıklayacak ifade havuzu taslak ha-

line getirilerek biri dil bilimci diğer ikisi yönetim ve organizasyon öğretim üyesi olan toplam üç akademisyen tarafından dil uygunluğu ve araştırılan yapıya uygunluğu açısından incelenmesi sağlanmış ve bu akademisyenlerin görüşleri doğrultusunda 6 madde taslak halindeki ölçüm aracından çıkarılmış ve taslak ölçüm aracına kalan 21 madde ile son hali verilmiştir.

### 3.4. Uygulama Aşaması ve Bulgular

Uygulama aşamasında Alan Araştırması Yöntemi uygulanmış olup veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen verilerin analizleri için SPSS 20 programı kullanılmıştır. Uygulama aşamasında, geliştirilen ilk ölçek *kolayda örnekleme* yöntemiyle ulaşılan, farklı iş kollarında ve işletmelerde görev yapan toplam 122 çalışana uygulanmış ancak geçerli 116 katılımcıya ait veriler analize dâhil edilmiştir.

### 3.5. Yapı Geçerliliği Tespit Aşaması

Bu aşamada güvenilirlik, açımlayıcı faktör analizi ve korelasyon analizleri yapılmıştır. İlk olarak verilerin analize uygunluğunu ortaya koymak için tüm maddeler güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve daha sonra taslak ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için anketlerden elde edilen veriler üzerinde açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda tüm maddelerin analize uygun olduğu görülmüştür. 21 maddelik yapının Cronbach Alpha değeri 0,922 olduğu görülmüş ve tüm maddeler üzerinde açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 5., 11., 13., 14., 17. ve 18. maddeler 2 ya da daha fazla faktöre yakın yüklerle (0.10'dan daha az) dağıldığı için analiz dışına bırakılmıştır.

**Tablo 2: Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu**

BOYUTLAR VE MADDELER	Boyutlara göre faktör yükleri			
	KMO: 0,884 - Bartlett test: 0,000			
1- Kimlikleştirme/Benlikle Bütünleştirme	Toplam Varyans: %74,907			
2- Etkililik	1	2	3	4
3- Koruyucu Odak	Varyans %26,2	Varyans %19,9	Varyans %16,2	Varyans %12,4
4- İçsel Sorumluluk	Cron- bach A. : 0,907	Cron- bach A. : 0,819	Cron- bach A. : 0,847	Cron- bach A. : 0,878
Çalışmakta olduğum işyerini bana aitmiş gibi hissederim.	,739			
İşyerim benim için vazgeçilmezdir.	,741			
Bu işyerinin bir üyesi olmak bana haz verir.	,852			
Bu işyeriyle anılmaktan gurur duyarım.	,844			
İşyerimin bana saygınlık kattığını düşünüyorum	,790			
İşyerim benim evim gibidir.	,720			
İşyerimin başarılarında katkıları olduğunu düşünürüm.		,829		
İşyerimde olumlu farklılıklar sergilediğimi düşünürüm.		,801		
İşyerime zarar verici nitelikte davranışlarda bulunduğunu düşündüğüm çalışanları uyarmam gerektiğini hissederim.			,786	
İşyerimde yanlış giden bir şeyler varsa bunu önlemem gerektiğini düşünürüm.			,756	
İşyerinde yaşanan olumsuzlukların üstlere bildirilmesi gerektiğini düşünürüm.			,746	
Görevlerimi tam ve eksiksiz yapmam gerektiğini düşünürüm.				,816
İşyerim için benden beklenenlerin farkındayım.				,659
İşlerimi en iyi şekilde yapmam gerektiğini düşünürüm.				,883
İşyerimin benden beklentilerini tam olarak karşılamak benim için önemlidir				,805

Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 3'te gösterilmektedir. Açımlayıcı faktör analizi-ne göre Keiser-Meyer-Olkin değeri 0,884 olarak tespit edilmiştir. Bartlett testine göre



sonuçlar 0,000 düzeyinde anlamlıdır. Dört boyutun toplam varyansı açıklama yüzdesi ise % 74,907 olarak belirlenmiştir. İlk boyut % 26,224 ikinci boyut % 19,990, üçüncü boyut % 16,271 ve dördüncü boyut % 12,422 ile psikolojik sahiplik olgusunu açıklamaktadır.

Açımlayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra ölçek maddelerinin güvenilirlik katsayısı ve madde toplam test puanı korelasyonunu belirlemek için analizler gerçekleştirilmiştir. Boyut içi *Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı* analiz sonuçlarına göre kimlikleştirme boyutunun güvenilirliği 0,907, etkililik boyutunun güvenilirliği 0,819, koruyucu odak boyutunun güvenilirliği 0,847 ve içsel sorumluluk boyutunun güvenilirliği 0,878 olarak belirlenmiş ve boyutların güvenilirliklerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Boyut ve madde ilişkisini belirlemek amacıyla boyut-madde korelasyonu analizi yapılmıştır. Bu analizde her bir maddenin boyutu ile arasındaki korelasyonun 0,20'den büyük olması beklenmektedir (Tolay vd., 2016). Tablo 2 incelendiğinde, bütün boyutların, maddeleri ile korelasyonu 0,746 ile 0,920 arasında gerçekleştiği için boyut içerisindeki maddeler, boyut ile anlamlı ve yüksek derecede ilişkili bulunmuştur.

**Tablo 3: Boyut ve Madde Korelasyonu**

BOYUTLAR VE MADDELER	Boyutlara göre faktör yükleri			
	1	2	3	4
1- Kimlikleştirme/Benlikle Bütünleştirme				
2- Etkililik				
3- Koruyucu Odak				
4- İçsel Sorumluluk				
Çalışmakta olduğum işyerini bana aitmiş gibi hissederim.	,805			
İşyerim benim için vazgeçilmezdir.	,811			
Bu işyerinin bir üyesi olmak bana haz verir.	,884			
Bu işyeriyle anılmaktan gurur duyarım.	,878			
İşyerimin bana saygınlık kattığını düşünüyorum	,746			
İşyerim benim evim gibidir.	,808			
İşyerimin başarılarında katkılarım olduğunu düşünürüm.		,920		
İşyerimde olumlu farklılıklar sergilediğimi düşünürüm.		,920		
İşyerime zarar verici nitelikte davranışlarda bulunduğumu düşündüğüm çalışanları uyarmam gerektiğini hissederim.			,900	
İşyerimde yanlış giden bir şeyler varsa bunu önlemem gerektiğini düşünürüm.			,910	
İşyerinde yaşanan olumsuzlukların üstlere bildirilmesi gerektiğini düşünürüm.			,827	
Görevlerimi tam ve eksiksiz yapmam gerektiğini düşünürüm.				,903
İşyerim için benden beklenenlerin farkındayım.				,785
İşlerimi en iyi şekilde yapmam gerektiğini düşünürüm.				,924
İşyerimin benden beklentilerini tam olarak karşılamak benim için önemlidir				,809

#### 4. Sonuç ve Öneriler

İnsan unsuru örgütlerde en değerli kaynak olarak kabul görmektedir. Özellikle de motive olmuş ve performansı yüksek işgörenler örgütleri için vaz geçilmezdir. Dolayısıyla iyi personeli elde tutmak, olumlu tutum ve davranışlar göstermesini sağlamak gerekmektedir. Nitekim bu amaca yönelik sayısız uygulama ve araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Ancak son dönemlerde araştırmalara sıklıkla konu olmaya başlayan psikolojik sahiplik olgusu, personel devir hızını düşürmesi, örgütsel vatandaşlık davranışlarına olumlu katkısı, olumlu işgören tutum ve davranışlarını ortaya çıkarması, performansa olan katkısı vb. bağlamlardaki açıklayıcılık gücü yönünden benzer öncüllerden ayrılmaktadır. Bununla birlikte psikolojik sahiplik kavramı yönelmiş olduğu hedef bakımından farklı alt konularıda ele almaktadır. Psikolojik sahiplik yazını içerisinde Avey vd.'nin (2009, s. 174) de belirtmiş oldukları gibi sahipliğin hedefi kişi veya grup

için neyi temsil ediyorsa o hedef açısından farklı nitelikler kazanmaktadır. Nitekim kimi araştırmacılarında belirtmiş oldukları gibi (örn. Brown vd., 2005; ve Mayhew vd., 2007; Benhard ve O'Driscoll, 2012) organizasyonlarda sahipliğin hedefi çalışanın işi yada organizasyonun bütünü gibi iki farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Bu bakımdan çalışmada psikolojik örgüt eksenli olarak ele alınmış ve kavram, örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik olarak etiketlenmiştir. Ancak Avey vd.,'inde (2009) belirtmiş olduğu gibi psikolojik sahiplik kavramına ilişkin sağlam bir teorinin oluşması için olgunun örgütsel düzlemde ele alınan hangi faktörlerden etkilendiği yada hangi faktörleri etkilediği daha fazla ampirik araştırmalarla ortaya konması gerekmektedir. O nedenle bu araştırmada örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Amaca yönelik olarak ilgili yazın taranmış ve örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik kavramını açıklayacak dört alt bileşenler belirlenmiştir. İlk bileşen *kimlikleştirme* olarak etiketlenmiştir. Kimlikleştirme bireyin sahiplik duyumsadığı hedefi benliğiyle bütünleştirmesini ifade etmektedir (Pierce, Kostove ve Dirks, 2001; Avey, Avolio ve Crossley, 2009). İkinci boyut *etkililik* olarak etiketlenmiş ve bireyin hedef üzerinde nedensel etkililiği yaşama arzusunu nitelemektedir. Üçüncü boyut *koruyucu odak* olarak etiketlenmiş ve sahipliğin hedefini koruma ve geliştirmek istemesinin bir fonksiyonu olarak değerlendirilmiştir. Dördüncü boyut ise içsel sorumluluk hissi olarak etiketlenmiştir ve içsel sorumluluk duygu ve düşünce boyutuyla ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına bağlı olarak örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik yapısını açıklayan kuramsal bağlam ve ampirik bulguların uyumlu olduğu ilgili analizlerle ortaya koymuştur. Nitekim güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda iyi skorlar elde edildiği görülmüştür. Bu sonuç ölçüm aracının teoriyle olan bağının güçlü olduğunun kanıtıdır. Bununla birlikte Türk kültürüyle de uyumlu olan güvenilirlik ve geçerliliği yüksek olan bu ölçeğin araştırmacılara katkı sağlayarak örgütsel bağlamda psikolojik sahiplik yazının zenginleşmesine katkı sağlaması öngörülmektedir.

Örgütsel bağlamda psikolojik sahiplik olgusunu ölçmek amacıyla ölçek geliştirilmesinin örgütsel davranış, insan kaynakları ve örgüt geliştirme alanlarında çalışan araştırmacılara katkı sağlanması beklenmektedir. Dolayısıyla sonraki çalışmalar için araştırmacılara kuramsal bağlamın ampirik yönlü olarak sınanması önerilmektedir. Bununla birlikte sahiplik hissini doğası sahipliğin hedefine göre değişebilmektedir. Örneğin örgüt bağlamında sahipliğin hedefi genellikle iş ve örgüt eksenli olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla iş eksenli ya da daha spesifik (örn. Projeler, çalışma grupları) alanlar için uygun ölçüm araçlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle sonraki araştırmalarda belirtilen spesifik alanlara ilişkin ölçüm araçlarının geliştirilmesi önemli hale gelmektedir. Ayrıca bu çalışmaya özgü geliştirilen örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik ölçeği sayesinde kuramsal bağlam sınanabilecektir.

### Kaynakça

- Asatryan, V. S., ve Oh, H. (2008). Psychological Ownership Theory: An Exploratory Application in The Restaurant Industry. *Journal of Hospitality&TourismResearch*, 32(3), 363-386.
- Atalay, C. G. ve Özler, D. E. (2013). A Research to Determine the Relationship between Organizational Justice and Psychological Ownership among Non-family Employees in a Family Business. *9th International Strategic Management Conference, Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 247-256.
- 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*, 30(2), 173-191.
- Bernhard, F., ve O'driscoll, M. P. (2011). Psychological Ownership in Small Family-Owned Businesses: Leadership Style and Non Family-Employees' Work Attitudes and Behaviors. *Group & Organization Management*, 36(3), 345-384.
- Brown, G., Lawrence, T. B., ve Robinson, S. L. (2005). Territoriality in Organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577-594.
- Chi, N. W., ve Han, T. S. (2008). Exploring The Linkages Between Formal Ownership and Psychological Ownership for The Organization: The Mediating Role of Organizational Justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 691-711.
- Dittmar, H. (1992). *The Social Psychology of Material Possessions: To Have is to be*. Harvester Wheatsheaf and St. Martin's Press.
- Ergeneli, A., ve Arı, G. S. (2005). Krizde İşten Çıkarılmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(01), 121-148.
- Etzioni, A. (1991). The Socio-Economics of Property. In F. W. Rudmin (Ed.), *To Have Possessions: A Hand Book on Ownership and Property. Special Issue, Journal of Social Behavior and Personality*, 6(6), 465-468.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A., ve Hijazi, S. T. (2011). Transformational Leadership, Employee Engagement and Performance: Mediating Effect of Psychological Ownership. *African Journal Of Business Management*, 5(17), 7391-7403.
- Han, T. S., Chiang, H. H., ve Chang, A. (2010). Employee Participation in Decision Making, Psychological Ownership and Knowledge Sharing: Mediating Role of Organizational Commitment in Taiwanese High- Techorganizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2218-2233.
- Kaur, D., Sambasivan, M., ve Kumar, N. (2013). Effect of Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Psychological Ownership and Burnout on Caring Behaviour of Nurses: A Cross-Sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 22(21-22), 3192-3202.
- Kubzansky, P. E., ve Druskat, V. U. (1993). Psychological Sense Of Ownership in The Workplace: Conceptualization and Measurement. *In Annual Meeting of the American Psychological Association, Toronto, Ontario*.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C., ve Lee, C. (2012). Psychological Ownership: How Having Control Matters. *Journal of Management Studies*, 49(5), 869-895.

- 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.
- Nelson-Jones, R. (1984). *Personal Responsibility Counseling and Therapy An Integrative Approach*. London: Herper & Row Publishers.
- 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.
- Olckers, C., ve Duplessis, Y. (2012). Psychological Ownership: A Managerial Construct for Talent Retention and Organisational Effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2585-2596.
- Pierce, J. L., ve Furo, C. A. (1991). Employee Ownership: Implications for Management. *Organizational Dynamics*, 18(3), 32-43.
- Pierce, J. L., ve Rodgers, L. (2004). The Psychology of Ownership and Worker-Owner Productivity. *Group & Organization Management*, 29(5), 588-613.
- Pierce, J. L., Jussila, I., ve Cummings, A. (2009). Psychological Ownership within The Job Design Context: Revision of The Job Characteristics Model. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 477-496.
- 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, ve T., Dirks, K. T. (2003). The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84.
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., ve Coghlan, A. M. (2004). Work Environment Structure And Psychological Ownership: The Mediating Effects Of Control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534.
- Pierce, J. L., Rubinfeld, S. A., ve Morgan, S. (1991). Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects. *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144.
- Sieger, P., Zellweger, T., ve Aquino, K. (2013). Turning Agents into Psychological Principals: Aligning Interests of Non Owners through Psychological Ownership. *Journal of Management Studies*, 50(3), 361-388.
- Taylı, A. (2013). Sorumluluğun Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (30), 68-84.
- Tolay, E., Sürgevil, O., ve Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılacak nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4), 543-559.
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Alana İlişkin Bir Model Önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200.

- Van D., 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*, 25(4), 439-459.
- Van, D. L., Cummings, L. L., ve Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity (A Bridge Over Muddied Waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L., ve Kostova, T. (1995). Psychological Ownership: An Empirical examination of Its Consequences. *Group & Organization Management*, 20(2), 210-226.
- Wagner, S. H., Parker, C. P., ve Christiansen, N. D. (2003). Employees That Think and Act Like Owners: Effects of Ownership Beliefs and Behaviors on Organizational Effectiveness. *Personnel Psychology*, 56(4), 847-871.
- Weiss, H. M., ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes And Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays And Critical Reviews*, Vol. 18.
- Yeşil, Ü., Bancar, A., ve Budak, G. (2015). Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 59-82.
- Yıldız B., Yıldız H. (2015). The Effect of Servant Leadership on Psychological Ownership: The Moderator Role of Perceived Organizational Support. *Journal Of Global Strategic Management*, 9, 65-77.
- Zhu, H., Chen, C. C., Li, X., ve Zhou, Y. (2013). From Personal Relationship to Psychological Ownership: The Importance of Manager-Owner Relationship Closeness in Family Businesses. *Management and Organization Review*, 9(2), 295-318.

## Measurement Device Development Study for Measuring in Organizational Plane of Psychological Ownership Phenomenon

Zeki UÇAR

Bitlis Eren University  
Faculty of Economics and Administrative Sciences  
Bitlis, Turkey  
[orcid.org/0000-0001-7491-5703](https://orcid.org/0000-0001-7491-5703)  
[zucar@beu.edu.tr](mailto:zucar@beu.edu.tr)

### Extensive Summary

**Aim:** In this study, it was aimed to develop a scale that will measure psychological ownership in the organizational plane.

**Method(s):** The research consists of two parts. In the first part of the study, the related literature was examined extensively and based on theoretical links and four dimensions that defined to the structure are labeled. Also in this section, an expression pool consisting of 27 items was constructed based on theoretical ties. In the second part of the study, firstly expression pool was turned into a questionnaire. This survey was then applied to 116 employees working in different sectors thanks to easy sampling method. Reliability, validity and descriptive factor analysis were performed on the obtained data using the SPSS 20 program.

**Findings:** The scale developed as a result of the analyzes is as follows.

**Table 4: Scale Structure Formed As A Result Of Explicit Factor Analysis**

BOYUTLAR VE MADDELER	Dimension Factor Loads			
	KMO: 0,884 - Bartlett test: 0,000			
1- Self Identity 2- Efficacy 3- Protective Focus 4- Internal Responsibility	Total Variance: %74,907			
	1	2	3	4
I feel as if this workplace is mine	,739			
This workplace is indispensable for me.	,741			
Being a member of this workplace gives me pleasure.	,852			
I am proud to be remembered with this workplace.	,844			
I thought this workplace add to me respectability	,790			
This workplace is like my home.	,720			
I have contributed to the success of our workplace.		,829		
I exhibit positive differences in our workplace.		,801		
I thought that I have to warn employees who have harmful behavior to our workplace.			,786	
I thought that if something goes wrong in our workplace, I have to prevent it			,756	
I thought it is necessary to be informed to our supervisors about the negative situations in our workplace.			,746	
I thought I have to complete my tasks on time				,816
I am aware of what are the expected from me in our workplace				,659
I thought I have to do my duties and responsibility bestly				,883
It is important to me to fully meet expectations of our workplace from me				,805

**Conclusion:** Human beings are accepted as the most valuable resource in organizations. Particularly, motivated and highly performed employees are indispensable for today's organizations. Therefore, it is necessary to keep qualified employee who has positive attitudes and behaviors. As a matter of fact, numerous applications and researches have been carried out for this purpose. However, psychological ownership, which has recently become an research issue in management literature, differ from similar antecedents (eg. organizational commitment, job satisfaction, organizational identity) in terms of the explanations power. In addition, positive effects such as a decrease in staff turnover, a positive contribution to organizational citizenship behavior, positive employees attitudes and behaviors, and contribution to performance are often the subjected of research. But it is difficult to say that exist a strong theory of psychological ownership, which is at the organizational level. For this reason the theoretical context should be supported by empirical evidence. To accomplish this, there is a need for measurement tools to ensure reliable and valid measurements. For this, it is aimed to develop psychological ownership scale in the organizational plane in this study. For this purpose the relevant literature has been searched in detail. As a result of this search have been identified four subcomponents that will explain the concept of psychological ownership at the organizational level. These dimensions are labeled as self-Identity, efficacy, protective focus and internal responsibility under the organizational level psychological ownership structure. Self-Identification implies that the individual integrates his / her own identity with his / her own (Pierce et al., 2001, Avey et al., 2009). The second dimension (efficacy) describes the desire of the individual to experience causal efficacy on the target. The third dimension (protective focus) is considered as a function of the desire to protect and improve the owner's target. Responsibility is a peculiar pattern, a dynamical structure that includes feelings, thoughts, and behaviors. What influences the flow in this structure is, firstly, how closely the person sees himself or herself in relation to any situation. Therefore The fourth dimension (internal responsibility) is taken up feeling and thought dimensions. Based on the results of the research, the theoretical context that explains the psychological ownership structure at the organizational plane and the empirical findings are consistent with the relevant analyzes. As a matter of fact, good scores were obtained as a result of reliability and validity and explanatory factor analysis.