

Psikolojik Sahiplenmenin Çalışanların Ekstra Rol Davranışı Üzerine Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma*

Melda KALMAZ¹, Güler TOZKOPARAN²
Özet

Çalışmanın temel amacı, psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, çalışma kapsamında İzmir Arkas Holding Operasyon Merkezi'nde çalışan 170 kişi ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen psikolojik sahiplenme ölçeği ile Vandewalle vd. (1995) tarafından geliştirilen ekstra rol davranışı ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutlarından yardım etme davranışı arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,580$, $p<0,01$), psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutlarından ses davranışı arasında ise anlamlı ve düşük düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,343$, $p<0,01$) bulunmuştur. Yine elde edilen bulgulara göre, psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bulgular, psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutları ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin ele alınmasının hem yönetim ve organizasyon yazınına hem de sektöre katkı sağlayacağı, araştırma sonucunda işletmelere yönelik sunulan önerilerin ise işletmelerin çıktıklarına etkisinin olacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Sahiplenme, Sahiplik, Sahiplenme, Ekstra Rol Davranışı

Jel Kodu: M10, M12

Impact of Psychological Ownership on the Extra Role Behavior of Employees: A Research in Private Sector

Abstract

The main purpose of the study is to determine the effect of psychological ownership on the extra role behavior of the employees. For this purpose, a research was carried out on 170 people working in Arkas Holding Operation Center in İzmir. In the research, the psychological ownership scale developed by Van Dyne and Pierce (2004) and the extra role behavior scale developed by Vandewalle vd. (1995) were used. According to the findings, it was found that there was a significant and moderate positive relationship ($r=0,580$, $p<0,01$) between psychological ownership and helping behavior dimension of extra role behavior, while there was a significant and low positive relationship ($r=0,343$, $p<0,01$) between psychological ownership and voice behavior dimension of extra role behavior. Again, according to the findings, psychological ownership has been found to be effective on the extra role behavior of the employees. In addition, the findings show that there is no statistically significant difference between the demographic variables and the psychological ownership and extra role behavior dimensions. It is thought that addressing the relationship between variables in the research will contribute to both the management and organization literature and the sector, and the suggestions for the enterprises as a result of the research will have an effect on the outputs of the enterprises.

Keywords: Psychological Ownership, Ownership, Possession, Extra Role Behavior

Jel Codes: M10, M12

1. GİRİŞ

Sahiplenme hissi, çoğu bireyin hem kişisel hem de çalışma yaşamında yaygın bir şekilde görülebilmekte, somut nesnelere yönelik

ortaya çıkabildiği gibi, soyut nesnelere karşı da oluşabilmektedir. Sahiplenme hissinin kökenini inceleyen araştırmacılar, bireyin doğuştan gelen genetik yapısına,

ATIF ÖNERİSİ (APA): Kalmaz, M., Tozkoparan, G. (2020). Psikolojik Sahiplenmenin Çalışanların Ekstra Rol Davranışı Üzerine Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2). 255-270. Doi: 10.24988/ije.202035204.

¹ İşletme-Yönetim ve Organizasyon Bilimi Uzmanı, İzmir. kalmazmelda@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1958-6905

² Doç, Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD, Buca/İzmir. g.tozkoparan@deu.edu.tr **ORCID:** 0000-0001-9082-7092

toplumsallaşma uygulamalarına ve sosyo-biyolojik bakış açısına odaklanmaktadırlar.

Yazın incelendiğinde, psikolojik sahiplenme olgusunun ilk olarak finansal sahiplik bağlamında ele alındığı görülmektedir (Uçar, 2017: 171). Örneğin, 18. yüzyılın sonlarında çalışan mülkiyetindeki işletmeler 'çalışan sahipliği' ve 'çalışan yönetimi' ile karakterize edilen üretici kooperatifleri biçimini almış ve 19. yüzyılda çalışan sahipliği ve kontrolündeki kooperatif sayısı önemli ölçüde artmıştır. 20. yüzyılda ise konuyla ilgili yapılan araştırmalarda çalışan sahipliğinin çalışanların tutumları (motivasyon, performans, iş doyumunu, örgütsel bağlılık vb.) üzerinde olumlu etkisi olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Ancak bu sonuçlar sadece yasal sahipliğe bağlı olmayabilir (Pierce ve Furo, 1991: 32-33), çünkü çalışan sahipliği, doğası gereği karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olup hem yasal hem de psikolojik bir deneyim olarak ortaya çıkmaktadır. O nedenle, olumlu davranışsal çıktılar için mutlaka psikolojik bağa ihtiyaç vardır (Pierce ve Furo, 1991: 37). Bu verilerden hareketle, psikolojik sahiplenme kavramını ortaya koyan Pierce vd. (1991), yasal sahiplenme olmadan da çalışanların işlerine ve örgütlerine yönelik sahiplenme hissi yaşayabileceklerini ifade etmişlerdir.

İşe veya örgüte karşı psikolojik bağlamda sahiplenme hisseden çalışanlar olumlu duygu, tutum ve davranışlar sergilemektedirler (Avey vd., 2009: 13; Dundord vd., 2009: 13; Pierce vd., 1991: 133; Sleger vd., 2013: 361; Van Dyne ve Pierce, 2004: 450). Dolayısıyla psikolojik sahiplenme kavramı ile birçok örgütsel tutum ve davranış arasında bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sahiplenmenin ilişkili olduğu kavramlardan birisi de *ekstra rol davranış*ıdır (Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Mayhew vd., 2007; Mustafa vd., 2014; O'Driscoll vd., 2006; Peng ve Pierce, 2015; Ramos vd., 2014; Vandewalle vd., 1995; Van Dyne ve Pierce, 2004).

Küreselleşme, teknoloji kullanımının ilerlemesi, müşteri istek ve ihtiyaçlarının artması gibi pek çok değişim ve gelişim,

örgütlerde insan unsurunu önemli hale getirmektedir. Örgütlerin de sürekli değişen çevre koşulları altında, örgütsel performansın artırılması ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için rol gereksinimlerinin ötesinde, isteğe bağlı davranışlarda bulunan çalışanlara ihtiyacı bulunmakta ve dolayısıyla bu davranışları etkileyen birçok öncülün varlığı daha da önem kazanmaktadır.

Çalışanların örgüt veya işe yönelik psikolojik sahiplenme duyguları arttıkça, çalışanlar örgüt veya işe karşı daha fazla ilgi göstermeye başlamakta, örgütün gelişmesi ve ilerlemesi için ekstra çaba sarf etmeye istekli olmakta, başka bir deyişle ekstra rol davranışında bulunma olasılıkları artmaktadır (Liu vd.; 2012: 875). Birçok araştırmacı (Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Mayhew vd., 2007; Mustafa vd., 2014; O'Driscoll vd., 2006; Peng ve Pierce, 2015; Ramos vd., 2014; Vandewalle vd., 1995; Van Dyne ve Pierce, 2004) tarafından da ortaya konan bu durum, her iki değişkenin örgütler açısından ne denli önemli olduğunu açıklamaktadır.

Yazında yer alan araştırmalarda psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı ile ilişkisi olduğu görülmektedir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Biçkes, 2016; Mayhew vd., 2007; Mustafa vd., 2014; O'Driscoll vd., 2006; Peng ve Pierce, 2015; Ramos vd., 2014; Vandewalle vd., 1995; Van Dyne ve Pierce, 2004). Geniş kapsamlı bir ulusal ve uluslararası yazın taraması sonucunda, çalışmaların neredeyse tamamının uluslararası yazında yer aldığı görülmüş, ulusal yazında ise iki değişken arasındaki ilişkiye dair oldukça sınırlı çalışmaya rastlanmıştır. Dolayısıyla bu çalışma ile psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisini belirlemek üzere ulusal yazına katkı sunmaya yönelik bir araştırma gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Bu yönüyle çalışmanın, yerel örgüt ve yönetim yazını için özgün bir nitelik taşıdığı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında özel sektörde çalışan 170 beyaz yakalı hizmet çalışanı üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma ile birlikte özel sektördeki kurumlar, yöneticiler

ve insan kaynakları uzmanlarının psikolojik sahiplenmenin önemine dair farkındalıklarının artması ümit edilmektedir. Bu doğrultuda, uygulayıcılar, çalışanların psikolojik sahiplenmelerini artıracak destekleyici ve katılımcı bir örgütsel ortam ile bu tutumu destekleyecek iş süreçleri ve yönetim süreçleri tasarlayabilirler. Ayrıca, uygulayıcılar çalışanların ekstra rol davranışında bulunmasını sağlamak için onların örgüt veya işe yönelik psikolojik sahiplenmelerinin oluşturulması veya geliştirilmesi gerekliliğine odaklanmalı ve bu konu öncelikleri arasında yer almalıdır. Psikolojik sahiplenmenin geliştirilmesi ve sürdürülmesi konusunda yöneticilerin, liderlerin ve insan kaynakları departmanının çalışanlara ve örgüte yararlı olabilecek birçok stratejik yol geliştirmesinin çalışanlarda olumlu tutum ve davranışları geliştireceği ve örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracağı unutulmamalıdır.

Araştırma ile elde edilen bulgular doğrultusunda, yöneticilerin, çalışanların psikolojik sahiplenmelerinin gelişmesine ve sürdürülmesine yardımcı olacak birtakım uygulamalara odaklanabilmesi açısından da araştırmanın önem taşıdığı düşünülmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında, öncelikle psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı kavramları ele alınmış, daha sonra değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir.

2.1 Psikolojik Sahiplenme

Sahiplik hissi neredeyse tüm toplumlarda bulunmakta ve insanlar sahiplik hissi duyduklarında, kendileri ile çeşitli soyut ve somut hedefler arasında bağlantı kurmaktadır (Avey vd., 2009: 174-175). Pierce ve Jussila'ya (2011: 2) göre, çeşitli hedeflere yönelik olan sahiplenme hissi, bireyin hem kişisel hem de çalışma yaşamında ortaya çıkmakta, 'benim' veya 'bizim' iyelik zamirleri ile ifade edilmektedir.

Psikolojik sahiplenme çok boyutlu bir kavramdır, yasal (objektif) bir durum olarak var olmasının yanı sıra psikolojik olarak da

deneyimlenen bir durumdur (Pierce ve Jussila, 2011: 162). Bu doğrultuda psikolojik sahiplenme, bireylerin bir hedef için sahiplik duyguları geliştirdiği, psikolojik olarak hissedilen bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne ve Pierce, 2004: 439). Pierce vd. (2001: 299) ise psikolojik sahiplenmeyi, bireylerin, doğası gereği maddi olan ya da maddi olmayan hedefleri veya hedeflerin bir parçasını kendilerininmiş gibi hissetmeleri durumu olarak tanımlamışlardır. Psikolojik sahiplenmenin özünde, sahiplenme hissi ve psikolojik olarak bir nesneye bağlı olma hissi bulunmaktadır.

Vandewalle vd. (1995: 2011), psikolojik sahiplenmeyi, "örgüt üyelerinin herhangi bir yasal sahiplenmelerinin bulunmamasına rağmen sahiplenme hedefine yönelik sahiplenme duyguları hissetmelerini göstermeleridir" şeklinde tanımlamaktadırlar.

Pierce, Kostova ve Dirks (2001, 2003), psikolojik sahiplenme kavramının ilk kez teorik temellerini ortaya atarak sahiplik hissini psikolojik durumunun gelişmesini destekleyen temel güdüleri (etkililik ve etkinlik, öz kimlik, ait olma hissi) ve psikolojik sahipliği ortaya çıkaran üç temel mekanizmayı (hedef nesneyi kontrol etmek, hedef nesneyi yakından tanımak, hedef nesneye yatırım yapmak) ele almaktadırlar.

Söz konusu temel güdülerden etkililik ve etkinlik, bir nesne üzerinde kontrol yetkisine sahip olabilmeyi; öz kimlik, sahip olunan nesnenin bireyin kimliğinin bir parçası haline gelişini ve ait olma hissi ise bireyin belirli bir bölgeyi veya bir alanı "evi" gibi görerek sahiplenmesini ifade etmektedir (Biçkes, 2016: 521).

Kontrol, hedefi yakından tanımak ve hedefe yatırım yapmak mekanizmaları ise psikolojik sahipliğin oluşumunda etkili faktörlerdir. Sahiplik hedefi üzerinde yapılan kontrol ne kadar fazla olursa, hedef hakkında ne kadar fazla bilgi sahibi olunursa ve birey yaratıcılığını, enerjisini ve zamanını hedefe ne kadar fazla yatırırsa hedef, bireye o kadar yakından bağlı olmaktadır (Pierce ve Jussila, 2011: 77-78).

Psikolojik sahipliğin, *geliştirici psikolojik sahiplik* ve *önleyici psikolojik sahiplik* olmak üzere iki ana boyutu bulunmaktadır. Önleyici psikolojik sahiplik, Pierce vd. (2001) tarafından psikolojik sahiplenmenin karanlık tarafı olarak ele alınmaktadır. Geliştirici psikolojik sahiplenme ise Avey vd. (2009) tarafından psikolojik sahiplenmenin olumlu şekli olarak ele alınmaktadır (Yeşil vd., 2015: 63).

Avey vd. (2009), etkililik ve etkinlik, öz kimlik ile ait olma hissi güdülerinin geliştirici psikolojik sahipliğin boyutları olduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca yazarlar, geliştirici psikolojik sahipliğin dördüncü boyutu olarak *hesap verebilmeyi*; önleyici psikolojik sahiplenmenin tek boyutu olarak da *bölgeciliği* ele almaktadırlar. Olckers ve Du Plesis (2012) ise *sorumluluk* ve *özerklik* boyutlarını psikolojik sahiplenmenin yeni boyutları olarak değerlendirmektedirler.

Psikoloji, antropoloji, çocuk gelişimi gibi çeşitli disiplinlerdeki araştırmacılar tarafından kavramsal ve ampirik olarak ele alınan psikolojik sahiplenme kavramı, iş ve örgütsel bağlamla da ilgilidir. Bireyler hem örgütlerine (*örgüte yönelik psikolojik sahiplenme*) karşı hem de işlerine yönelik (*işe yönelik psikolojik sahiplenme*) psikolojik sahiplenme duyguları geliştirebilmektedirler. Ayrıca, psikolojik sahiplenme bireysel düzeyde (*bireysel psikolojik sahiplenme*) olduğu gibi grup düzeyinde (*kolektif psikolojik sahiplenme*) bir olgu olarak da ortaya çıkabilmektedir.

Örgüte yönelik psikolojik sahiplenme, bireylerin tüm örgüte sahip olma duyguları ve bir bütün olarak örgüte psikolojik bağlantıları ile ilgilidir. Bu durumu örgüt kültürü, örgüt iklimi, üst yönetimin tutumları, kurumsal hedefler ve vizyon, politika ve prosedürler olmak üzere birçok özellik etkileyebilir. İşe yönelik psikolojik sahiplenme ise bireylerin belirli işlerine sahip olma duyguları ile ilgilidir (Mayhew vd., 2007: 478).

Bireysel psikolojik sahiplenmede “ben” ve “benim” zamiri; kolektif psikolojik sahiplenmede ise “biz” ile “bizim” zamirleri kullanılmaktadır. Ayrıca, bireysel düzeyde

gerçekleşen bireysel psikolojik sahipliğin kişisel hisleri, kişi-hedef etkileşimleri yolu ile ortaya çıkarken, kolektif psikolojik sahiplenme, kişi-nesne, başkası-nesne, kişi-kişi etkileşimlerine bağlı olarak görülmektedir. Bunlara ek olarak, sosyal kimlik güdüsü, kolektif psikolojik sahiplenmenin gelişiminin temelini oluşturmakta, fakat bu durum bireysel sahiplenme hisleri için mutlaka geçerli olmamaktadır (Pierce ve Jussila, 2010: 816).

2.2 Ekstra Rol Davranışı

Rol kavramı, çeşitli sosyal bağlamlarda davranış kalıplarını belirtmektedir. Örgüt çalışanları, başkalarının davranışları ile ilgili davranış ve beklentilerini yönlendirmek için iş rolleri üstlenmekte ve görevlendirilmiş yükümlülükler, haklar ve performans beklentilerini kullanmaktadırlar (Zhang ve Xie, 2017: 150).

Örgütlerde çalışanlar resmi iş rollerinin ötesinde faaliyet ve eylemlerde bulunabilirler (Tierney vd., 2002: 292).

Ekstra rol davranışı kavramı, örgüte fayda sağlayan ve/veya yarar sağlamayı hedefleyen rol beklentilerinin ötesinde ve isteğe bağlı bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne vd, 1995: 218). Stoner vd. (2011: 94-95), bu tür davranışların bireyin iş tanımının resmi olarak öngörülmesi sınırlarının dışında yer aldığını, gönüllülük, gayret gösterme, başkalarına yardım etme, kuralları takip etme ve örgütsel amaçları destekleme gibi davranışları temsil ettiğini ifade etmektedirler.

Yazında ilave rol, fazladan rol davranışı, rol ötesi davranışlar, rol dışı davranışlar, fazladan görev üstlenme gibi çeşitli şekillerde adlandırılan ekstra rol davranışı; çalışanların işlerinin bir parçası olan, yerine getirilmesi gerekli ve açıkça beklenen, iş tanımları içerisinde yer alan, yerine getirilmediğinde cezalandırıcı sonuçlar doğuran rol içi davranışlardan farklılık göstermektedir.

Van Dyne vd.'ye (1995: 218) göre, ekstra rol davranışının dört temel unsuru bulunmaktadır. Bu unsurlar aşağıda belirtildiği gibidir:

- Davranış gönüllü olmalıdır. Başka bir deyişle, ekstra rol davranışı ne iş tanımlamaları ne de iş görevlerinin bir kısmıdır. Bu davranış resmi olarak ödüllendirilmez veya ekstra rol davranışında bulunulmadığında cezalandırılmaz.
- Çalışanın eylem ve faaliyetleri kasti olmalıdır, çalışan bu davranışta bulunmada aktif karar almalıdır.
- Davranış olumlu olmalıdır. Başka bir deyişle, davranış, çalışan tarafından olumlu bir şekilde düşünülmesi veya davranışı gözlemleyen tarafından olumlu olarak algılanmalıdır.
- Çalışan, birisine veya başka bir şeye fayda sağlamak için bu davranışta bulunulmalıdır.

Yazın incelendiğinde, bazı çalışmalarda (Dally, 1998; Özçelik, 2011; Petitta ve Vecchione, 2011; Belogolovsky ve Somech, 2010) örgütsel vatandaşlık davranışı ile ekstra rol davranışı kavramlarının aynı kavram olarak incelendiği görülmektedir (Aktaran: Demir, 2015: 16). Ancak, ekstra rol davranışının örgütsel vatandaşlık davranışları kavramından daha geniş bir kavram olarak düşünülmesi gerekmektedir (Hall ve Ferris, 2011: 135). Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının yakından incelenmesi bazı boyutların rol içi davranış olarak görüldüğünü göstermektedir. Nitekim, Vey ve Campbell (2004: 119), örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğindeki davranışsal öğeler üzerinde durmuş, vicdanlılık ve nezaket boyutlarının daha çok rol içi davranış olarak görüldüğünü, fedakârlık ve sivil erdem boyutlarının ise ekstra rol davranışı olarak görüldüğünü belirtmişlerdir.

Öz'e (2015: 74) göre, ekstra rol davranışı örgütsel vatandaşlık davranışından farklı olarak destekleyici, engelleyici, yardım edici ve mücadeleci davranışları da kapsamaktadır. Ekstra rol davranışına örgütsel vatandaşlık davranışından ileri görev bilinci dahil edilmemekte ve bilgi uçurma ile örgütsel muhalefet davranışları eklenmektedir. Ekstra rol davranışı, örgütsel vatandaşlık

davranışından farklı olarak engelleyici ve mücadeleci davranışlar gibi daha bireysel davranışları içermektedir. Ancak vatandaşlık davranışı gösteren bireyler, tamamen kişisel amaçlardan uzak kalarak örgütsel verimliliğe katkıda bulunmaktadır.

Van Dyne vd.'nin (1995) ekstra rol davranışlarını; *yakın davranış* (affiliative behavior), *mücadeleci davranış* (challenging behavior), *destekleyici davranış* (promotive behavior) ve *engelleyici davranış* (prohibitive behavior) olarak ele aldığı görülmektedir.

Ekstra rol davranışlarının iki temel boyutuna odaklanan Van Dyne vd.'ye (1995: 251-252) göre; *Yakın/Mücadeleci davranış*, davranışın ilişkiyi sağlamlaştırmaya veya sürdürmeye yatkın olup olmamasını (yakın) ya da ilişkiye zarar verebilecek bir risk olup olmadığını (mücadeleci) ele almaktadır. Yakın davranış, çalışanların diğer çalışma arkadaşlarına eylem ve faaliyetlerini yerine getirmesi konusunda yardımcı olmayı içerirken; mücadeleci davranış, mevcut durumun etkili olmaması konusunda eleştiride bulunmayı içermektedir. *Destekleyici/Engelleyici davranış*, davranışın bir şeyi teşvik etmeyi ve/veya bir şeyi meydana getirmeyi (destekleyici) ve bir şeyin yasaklanmasını ve/veya oluşmasını engellemeyi (engelleyici) amaçlamaktadır. Destekleyici davranış, iş ve faaliyetlerin yeni yollarını önermekte veya görevin tamamlanmasını kolaylaştırmaktayken; engelleyici davranış, kötü veya zararlı bir olayı önlemekte ve görevi kötü kullanmayı bildirmektedir.

Bu açıklamalara dayanarak ekstra rol davranışlarının tipolojisi Tablo 1'de gösterildiği gibidir.

Tablo 1: Ekstra Rol Davranışlarının Tipolojisi

	Engelleyici	Destekleyici
Yakın	Hizmetkarlık	Yardım etme
Mücadeleci	Bilgi uçurma+ Örgütsel muhalefet	Ses

Kaynak: Van Dyne vd., 1995: 252.

Ekstra rol davranışının sınıflandırılmasında ele alınan *destekleyici davranışlar*, proaktiftir; teşvik eder, cesaretlendirir veya bir şeylerin meydana gelmesine neden olur. *Engelleyici davranışlar*, koruyucu ve önleyici niteliktedir; daha az güç ile uygunsuz veya ahlak dışı davranışları durdurmayı içerir. *Yakın davranış*, kişilerarası iş birliğini vurgular; ilişkileri güçlendirir ve diğer kişilere odaklıdır. *Mücadeleci davranış*, fikir ve davranışları vurgular; değişime yöneliktir ve ilişkilere zarar verebilir. Bu özelliklerin birleşimi, dört genel türü olan ekstra rol davranışının tipolojisini ortaya çıkarmaktadır. Yardım etme davranışı *yakın/destekleyici davranışın*; ses davranışı *mücadeleci/destekleyici davranışın*; hizmetkarlık davranışı *yakın/engelleyici davranışın* ve son olarak bilgi uçurma davranışı ve örgütsel muhalefet ise *mücadeleci/destekleyici davranışın* bir örneğidir (Van Dyne ve LePine, 1998: 108-109).

Van Dyne ve LePine (1988), ekstra rol davranışını yardım etme ve ses davranışı olmak üzere iki temel boyut olarak ele almaktadır. Araştırmacılara göre, yardım etme davranışı işbirlikçi ve örgüt içerisindeki ilişkileri kolaylaştıran destekleyici davranış anlamına gelirken, ses davranışı sürekli örgütsel gelişmeyi amaçlayan yapıcı bir ifade içermektedir.

2.3 Değişkenlerarası İlişkiler

Çalışanlar, örgütlerine yönelik psikolojik sahiplenme hissettikleri zaman, örgütün sonuçlarıyla ilgilenmekte ve bu nedenle örgütün etkin ve verimli hale gelmesine yardımcı olmak için ekstra çaba sarf etmeye istekli olmaktadır (Liu vd., 2012: 875).

Psikolojik sahiplenme, sahiplenme hissine yönelik hedefi koruma ve artırmayı amaçlayan proaktif davranışlara neden olmaktadır. Buna ek olarak, çalışanlar örgütün temel ihtiyaçlarına katkıda bulduklarını hissettikleri zaman, iş arkadaşlarına yardımcı olmak, özel görev ve projelerde gönüllü olmak ve yeni çalışanları yönlendirmek gibi örgüte olumlu, istekli ve aktif katkılar yaparak karşılık

vermektedirler (Van Dyne ve Pierce, 2004: 446).

Yazında yer alan araştırmalarda psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı ile ilişkisi olduğu görülmektedir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Mayhew vd., 2007; Mustafa vd., 2014; O'Driscoll vd., 2006; Peng ve Pierce, 2015; Ramos vd., 2014; Vandewalle vd., 1995; Van Dyne ve Pierce, 2004).

Mustafa vd. (2015: 129), işe yönelik psikolojik sahiplenmenin hem ses hem de yardım etme ekstra rol davranışlarını anlamlı olarak öngördüğünü tespit etmişlerdir. Örgüte yönelik psikolojik sahiplenmenin ise ses davranışı üzerinde anlamlı doğrudan etkileri bulunmaktayken, yardım etme davranışı üzerinde belirgin bir doğrudan etkisi bulunmamıştır.

Mayhew vd. (2007: 484), Van Dyne vd.'nin (1995) ekstra rol tipolojisi temelinde ekstra rol davranışlarının iki belirgin boyutu olan ses ve yardım etme davranışını, psikolojik sahiplenme değişkeni ile ilişkilendirmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgüte ve işe yönelik psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Peng ve Pierce'in (2015) yaptıkları çalışmanın sonucuna göre, işe yönelik psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken, örgüte yönelik psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Demografik değişkenlerden kurumdaki çalışma süresi ele alındığında, kuramda psikolojik sahiplenme ile çalışma süresi arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Pierce vd.'ye (2001) göre, hedef nesne ile uzun süreli bir ilişki kurmak (örneğin, örgütte uzun süreli çalışmak) hedefin daha iyi tanınmasına yol açmaktadır. Buna bağlı olarak, mevcut örgütteki çalışma süresinin fazla olduğu çalışanların örgütü daha fazla sahipleneceği sonucuna ulaşılabilmektedir.

Çalışanların demografik özelliklerinden kurumdaki çalışma süresi ele alındığında

çalışanların mevcut kurumdaki çalışma süresi ile ekstra rol davranışı arasında bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Örgütlerde uzun süredir çalışanların, örgütleri ile gönüllü ilişkileri ve güçlü bağları olma olasılığı daha yüksektir (Van Dyne ve Pierce, 1994: 774).

Kadınlar ve erkekler sahiplenme ile ilgili farklı tutum ve algılara sahiptirler. Örneğin, kadınların duygusal bağlanma ile sahipliği ilişkilendirme olasılığı daha yüksek iken, erkeklerin sahip oldukları nesnelere karşı daha faydacı ve araçsal bir yaklaşıma sahip oldukları görülmektedir. Bazı ampirik çalışmalarda erkeklerin kendini bağımsız, güçlü, başarı odaklı, bireyci ve kendi kendine yeten olarak, kadınların ise kendilerini sıcak, anlayışlı, başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı, fiziksel ve duygusal olarak besleyici özellikleri ile tanımlandıkları görülmektedir (Dittmar, 1989: 159-161).

Yazın incelendiğinde yardım etme davranışının bazı araştırmalarda cinsiyet açısından farklılaştığı (Bihm vd., 1979; Eagley ve Crowley, 1986; Feinman, 1978; Shumaker ve Hill, 1991) görülmektedir. Bazı çalışmalarda (Benson vd., 1976; Boise ve Goldman, 1981) ise farklılaşmadığı şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır (Aktaran: Salminen ve Glad, 2010:131).

Bireylerin iletişim kurma becerileri, güvenilirlikleri ve diğerlerinin kabulü gibi nedenlerden dolayı yeni çalışanların, çalışma süresi daha fazla olan çalışanlara göre daha az ses davranışında bulunması beklenebilir. Nitekim bazı çalışmalar (Burris vd., 2008; Detert ve Burris, 2007; Tangirala ve Ramanujam, 2008) ses davranışı ile çalışma süresinin pozitif ilişki içinde olduğunu göstermektedir.

Araştırmalar ses davranışındaki cinsiyet farklılıklarının birbirinden farklı bulgular içerdiğini göstermektedir. Bazı çalışmalar (Detert ve Burris, 2007; LePine ve Van Dyne, 1998) erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde ses davranışı sergilediğini, bazı çalışmalar ise (Anderson ve Martin, 1995) kadınların çalışma arkadaşları ile daha yüksek oranda iletişim kurduklarını bulgulamıştır.

Yaş değişkeni, bireyin ses davranışını belirleyen önemli etkenlerden biridir. Yaş ilerledikçe, çalışma hayatındaki davranışlarda birtakım değişimler olmaktadır. İlk gençlik dönemlerinde, çalışanların işe uyum konusunda bazı zorluklarla karşılaşmaları söz konusu olabilir. Psikolojide, genç yaşta olanların daha tepkisel davrandıkları, yaş arttıkça uyumun arttığı bilinmektedir. Dolayısıyla, yaşla birlikte çalışan işinde ilerlediği için sorumluluk alma isteği de artmaktadır (Özgen ve Sürgevil, 2009: 315-316).

Buraya kadar yer verilen kuramsal açıklamalar doğrultusunda araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Psikolojik sahiplenmenin, ekstra rol davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.

H2: Psikolojik sahiplenme ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Çalışanların ekstra rol davranışı boyutları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3. ARAŞTIRMA

Çalışma kapsamında, psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisini belirlemeye yönelik nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Survey yönteminin kullanıldığı araştırmada, veriler soru formu aracılığıyla toplanmıştır.

3.1 Örneklem

Araştırmanın örneklemini İzmir ili içerisinde faaliyette bulunan Arkas Holding Operasyon Merkezi'nde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Soru formları katılımcılara elden ve elektronik posta yoluyla dağıtılmış olup, çalışanlardan toplanan ve analiz için uygun olan 170 veri değerlendirmeye alınmıştır.

3.2 Ölçüm Araçları

Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyini ölçmek üzere Psikolojik Sahiplenme Ölçeği (Van Dyne ve Pierce, 2004) ile ekstra rol

davranışı düzeyini ölçmek üzere Ekstra Rol Davranışı Ölçeği (Vandewalle vd., 1995) kullanılmıştır.

Çalışmada ayrıca, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi olmak üzere altı adet demografik soru da yöneltilmiştir.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği ve Ekstra Rol Davranışı Ölçeğinde yer alan ifadelere çalışanların ne derece katıldıklarını saptamak amacı ile 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Psikolojik sahiplenme ölçeğinin yapı geçerliliği için açılımlayıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değeri 0,893 ve Barlett testi değeri $\chi^2=910,915$ (sd=21; $p \leq 0,001$) olarak bulunmuştur. Bu değerler, ölçek verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

AFA sonucuna ilişkin bulgular Tablo 2'de verildiği gibidir.

Tablo 2: Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Maddeler	Faktör
4. Burasının benim kurumum olduğunu hissediyorum.	0,923
3. Bu kuruma karşı çok yüksek derecede kişisel sahiplik hissediyorum.	0,900
2. Bu kurumun bize ait olduğunu hissediyorum.	0,882
5. Burası bizim kurumumuz.	0,863
6. Bu kurumun benim kurumum olduğunu düşünmek benim için zor.	0,818
1. Burası benim örgütüm.	0,807
7. Bu kurum için çalışan çoğu kişi, kendilerini bu kurumun sahipleriymiş gibi hissediler.	0,549
Özdeğer	4,807
Açıklanan Varyans	68,671
Güvenilirlik Analizi	$\alpha=,92$

Tablo 2'de yer verilen faktör analizi sonucuna göre, psikolojik sahiplenme ölçeği varyansın

yaklaşık %69'unu açıklayan tek boyutlu bir yapıdır. Elde edilen bu sonuç orijinal ölçek ve Ötken'in (2015) çalışması ile örtüşmektedir. Tek faktörlü yapılarda, açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görüldüğünden (Aktaran: Çokluk vd., 2010: 227), söz konusu faktörün toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğu söylenebilir.

Ekstra rol davranışı ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değeri 0,903 ve Barlett testi değeri $\chi^2=1917,296$ (sd=136; $p \leq 0,001$) olarak bulunmuştur. Bu değerler, ölçek verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. AFA sonucuna ilişkin bulgular Tablo 3'te verildiği gibidir.

Faktör analizi sonucuna göre, ekstra rol davranışı ölçeğinde yer alan sorular iki faktör altında toplanmaktadır ve bu faktörler toplam varyansın %57,373'ünü açıklamaktadır. İki faktörle açıklanan toplam varyansın %48,441'lik dilimini birinci faktör, %8,932'lik dilimini ise ikinci faktör oluşturmaktadır. Sosyal bilimlerde yapılan analizlerde, çok faktörlü yapılar için %40 ila %60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2011; Tavşancıl, 2014: 48). Bu bağlamda, ekstra rol davranışı ölçeğine ait faktörlerin açıkladığı toplam varyansın yeterli olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen faktörlerden birinci faktör *yardım etme davranışı* olarak; ikinci faktör ise *ses davranışı* olarak adlandırılmıştır.

Ekstra rol davranışı ölçeği; Mayhew vd. (2007), Van Dyne ve LePine (1998), Ramos vd. (2014) ile Mustafa vd. (2015)'nin çalışmalarıyla uyumlu biçimde iki boyut altında toplanmıştır.

Van Dyne ve LePine (1988), ekstra rol davranışını yardım etme ve ses davranışı olmak üzere iki faktör altında toplamaktadırlar. Ancak, Mayhew vd. (2007) ile Van Dyne ve LePine'nin (1998) yaptıkları çalışmalarda ses davranışı boyutunda yer alan 10., 11., ve 13. ifadeler bu çalışmada yardım etme davranışı boyutunda yer almaktadır. Araştırmalardaki yapı ve örneklem farklılıkları elde edilen sonuçların da farklı olmasına yol açabilmekte,

başka bir deyişle, ölçeklerin farklı kültür ve örneklem grubunda farklı sonuçlar göstereceği söylenebilmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada

farklı bir kültürde ekstra rol davranışının ölçülmesine yönelik farklılıkların ortaya çıkmış olduğu düşünülmektedir.

Tablo 3: Ekstra Rol Davranışı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Maddeler	Faktör 1: Yardım Etme Davranışı	Faktör 2: Ses Davranışı
1. Yapmam gerekmeyen işler için gönüllü olurum.	0,853	
2. Kuruma yeni katılan kişilere yardım ederim.	0,780	
3. Görevim olmasa da kuruma faydalı olacak faaliyetlere katılırım.	0,848	
4. Kuruma faydalı olacak faaliyetlerde başkalarına yardım ederim.	0,853	
5. Kurumda işbirliğine açık biriyim.	0,643	
6. Başkalarının kurumu tanımalarına yardımcı olurum.	0,598	
7. Kurumda başkalarına kendi sorumluluk alanlarındaki işlerinde yardım ederim.	0,707	
8. Kurumun gelişmesi için yenilikçi önerilerde bulunurum.	0,647	
10. Kurumu etkileyen konular hakkında öneriler geliştirir ve önerilerde bulunurum.	0,712	
11. Başkalarını da kurum içerisinde işbirliğine teşvik ederim ve onlarla konuşurum.	0,624	
13. Kurum için görüşümün faydalı olabileceği konular hakkında bilgimi artırırım.	0,704	
12. Toplantılarda başkalarını, fikirlerini dile getirmeleri için cesaretlendiririm.		0,613
14. Kurumda yaşam kalitemizi etkileyecek konularla ilgilenirim.		0,595
15. Kurumda başkaları benden farklı düşünse bile kurum ile ilgili düşüncelerimi dürüstçe ifade ederim.		0,743
16. Kurumda herkesin aynı fikirde olduğu bir konuda şüphelerim olsa bile bunu kendime saklarım. (Ters kodlanan ifade)		0,381
17. Yeni projeler veya iyileştirmeler konusundaki fikirlerimi dile getiririm.		0,776
Özdeğer	7,751	1,429
Açıklanan Varyans	48,441	8,932
Açıklanan Toplam Varyans	57,373	
Güvenilirlik Analizi	$\alpha=0,93$	$\alpha=0,69$

Güvenilirlik analizi bulgularına göre, psikolojik sahiplenme ölçeğinin iç tutarlılığı $\alpha=.92$, ekstra rol davranışı ölçeğinin genel iç tutarlılığı $\alpha=.93$,

ekstra rol davranışı değişkenlerinden yardım etme davranışının iç tutarlılığı $\alpha=.93$ ve ekstra rol davranışı değişkenlerinden ses davranışının

iç tutarlılığı ise $\alpha=.69$ olarak tespit edilmiştir. Sonuçlar, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin sosyal bilimler açısından kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2004: 633).

3.3 Araştırma Bulguları ve Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Verilerin analizi için tanımlayıcı istatistikler, frekans dağılımları, korelasyon ve regresyon analizi ile bağımsız örneklem t testi ve One-way Anova analizleri yapılmıştır.

Tanımlayıcı istatistik kapsamında elde edilen sonuçlar Tablo 4'te sunulduğu gibidir.

Tablo 4: Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişken	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	67	39,4
Erkek	103	60,6
Yaş		
20-29	95	55,9
30-39	61	35,9
40-49	14	8,2
50-59	0	0
Medeni Durum		
Evli	63	37,1
Bekar	107	62,9
Eğitim Durumu		
Lise	12	7,1
Ön Lisans	5	2,9
Lisans	124	72,9
Yüksek Lisans	28	16,5
Doktora	1	0,6
Kurumdaki Çalışma Süresi		
1 yıldan az	27	15,9
1-5 yıl	89	52,4
6-10 yıl	34	20,0
11-15 yıl	9	5,3
16-20 yıl	9	5,3
21 yıl ve üzeri	2	1,2
İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan az	15	8,8
1-5 yıl	77	45,3
6-10 yıl	44	25,9
11-15 yıl	16	9,4
16-20 yıl	15	8,8
21 yıl ve üzeri	3	1,8
TOPLAM	170	100,0

Tablo 4'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %60,6'sı erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların %55,9'u 20-29 yaş grubunda yer almaktadır. Çalışanların %62,9'u bekar, %72,9'u lisans mezunudur. Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların %52,4'ünün mevcut kurumdaki çalışma süreleri 1-5 yıl aralığında olup, iş hayatındaki toplam çalışma süreleri %45,3 ile yine 1-5 yıldır.

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 5'te sunulduğu gibidir.

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Min.	Max.	Ort.	Standart Sapma
Psikolojik Sahiplenme	170	1,00	5,00	3,2067	0,94977
Yardım Etme Davranışı	170	1,00	5,00	3,9535	0,65168
Sses Davranışı	170	2,00	5,00	3,9435	0,53966

Tablo 5'te görüldüğü gibi, psikolojik sahiplenmeye yönelik 7 soruya 170 çalışanın verdiği yanıtlara göre psikolojik sahiplenme ortalaması 5 üzerinden 3,20'dir. Buna göre, katılımcıların psikolojik sahiplenme düzeyinin orta düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Yardım etme davranışı faktörüne yönelik 11 soruya verilen yanıtlara göre, yardım etme davranışı ortalaması 3,95'dir. 5'li Likert ölçeğine göre bu sonuç yorumlandığında ankete katılan çalışanların yardım etme davranışı düzeyinin dörde yakın olduğu, dolayısıyla yardım etme davranışı düzeyinin yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Ses davranışı faktörüne ilişkin 5 soruya katılımcıların verdiği yanıtlara göre ise ses davranışı ortalaması 3,94'tür. Buna göre, çalışanların ses davranışı düzeyinin yardım etme davranışı düzeyine benzer olarak yüksek olduğu görülmektedir.

Psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için sonuçları Tablo 6'da gösterilen korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6: Psikolojik Sahiplenme ile Yardım Etme ve Ses Davranışı Arasındaki İlişki

Psikolojik Sahiplenme	Yardım Etme Davranışı	Ses Davranışı	
	Pearson Korelasyon Katsayısı	,580**	,343**
	p değeri	,000	,000

Not: **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2 yönlü)

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Tablo 6'da yer alan korelasyon analizi bulgularına göre, psikolojik sahiplenme ve

ekstra rol davranışı boyutlarından yardım etme davranışı arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,580$, $p<0,01$), psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı boyutlarından ses davranışı arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,343$, $p<0,01$) olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında, psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı boyutlarından yardım etme ve ses davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için ise basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7: Psikolojik Sahiplenmenin Yardım Etme ve Ses Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standartlaştırılmış Katsayılar		T	p
		B	Standart Hata		
1	(Sabit)	2,677	,144	18,568	,000
	Psikolojik Sahiplenme	,398	,043	9,235	,000
Bağımlı değişken: Yardım Etme Davranışı					
R=0,580 R ² =0,337 F=85,294					
2	(Sabit)	3,319	,138	24,105	,000
	Psikolojik Sahiplenme	,195	,041	4,726	,000
Bağımlı değişken: Ses Davranışı					
R=0,343 R ² =0,117 F=22,331					

Tablo 7'deki regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sahiplenme ile yardım etme davranışı arasında ($\beta=,580$, $p<0,05$) olumlu yönde bir ilişki vardır. Yapılan analiz sonucunda belirlilik katsayısı (R^2) 0,337 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla psikolojik sahiplenme, yardım etme davranışı boyutundaki değişimin yaklaşık %34'ünü açıklamaktadır.

Psikolojik sahiplenme ile ses davranışı arasında ($\beta=,343$, $p<0,05$) olumlu yönde bir ilişki vardır. Yapılan analizde, modele ilişkin belirlilik

katsayı değeri (R^2) 0,117 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla psikolojik sahiplenme, ses davranışı boyutundaki değişimin yaklaşık %12'sini açıklamaktadır.

Bulgulara göre, psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı boyutlarından yardım etme ve ses davranışı üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Elde edilen bulgular, psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı değişkenlerini ele alan çalışmalarda (Bernhard ve O'Driscoll, 2011;

Mustafa vd., 2015; Ramos vd., 2014) ulaşılan sonuçlarla paralellik taşımaktadır.

Psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutları ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını test etmek için ise t testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı değişkenleri ile demografik değişkenler arasında herhangi bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir.

Psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı değişkenleri ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi literatür açısından değerlendirmek gerekirse; psikolojik sahiplenme kuramında, psikolojik sahiplenme ile çalışma süresi arasında farklılaşma öngörülmesine karşın bu çalışmada herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Bunun sebebinin, örneklemdaki katılımcıların mevcut örgütteki çalışma sürelerinin az olması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların mevcut kurumdaki çalışma süresi incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun (%52,4) henüz 1-5 yıl arası bir süredir kurumda çalıştığı görülmektedir.

Van Dyne ve Pierce'ye (1994: 774) göre, örgütlerde uzun süredir çalışanların, örgütleri ile gönüllü ilişkileri ve güçlü bağları olma olasılığı daha yüksektir. Uzun süredir çalışanlar büyük olasılıkla işlerini yapma konusunda özgüven ile yetkinlik geliştirmekte ve buna bağlı olarak örgütlerine karşı olumlu duygu ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Bulgulara göre, çalışanların mevcut kurumdaki çalışma süresinin ekstra rol davranışı üzerinde de herhangi bir anlamlı fark yaratmadığı görülmektedir. Bunun nedeninin de yine çalışanların büyük çoğunluğunun (%52,4) 1-5 yıl arası bir süredir mevcut kurumda çalışması ile ilgili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmalardan bazıları (Burriss vd., 2008; Detert ve Burriss, 2008; Tangirala ve Ramanujam, 2008) ses davranışının çalışma süresine göre farklılaştığını göstermektedir (Morrison, 2011: 393). Ancak bulgulara göre, çalışma süresi ve ses davranışı arasında da herhangi bir farklılık

bulunamamıştır. Bu konuda da benzer şekilde, çalışanların çalışma sürelerinin az oluşunun belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, psikolojik sahiplenme ve cinsiyet değişkeni arasında farklılaşma bulunamamıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadınların daha şevkatli ve sahiplenici olduğuna yönelik bir algı bulunmaktadır. Dolayısıyla, analiz sonuçlarına göre kadınların lehine bir durum olması beklenirken katılımcı sayısına bakıldığında erkek katılımcı sayısının yüksek olmasının bu sonuçta belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın bulgularına göre, ses davranışı ve yaş değişkeni arasında farklılaşma bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde, önceki araştırmalar (FrancisSmith, 2004; Josiam vd., 2009; Lowe vd., 2008), Y kuşağı çalışanlarının sorun ve fikirlerini sunma konusunda çekimser davranmadıklarını, daha rahat iletişim kurabildiklerini ileri sürmektedir (Kim vd., 2015: 17). Ancak çalışmadaki bulgular, yazındaki bu eğilimle örtüşmemektedir. Bu konuyla ilgili olarak, Y kuşağı çalışanlarının önceki kuşak çalışanlarına göre daha az tecrübe ve bilgi birikimine sahip olabileceğinin belirleyici olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak da Y kuşağı çalışanları kurumla ilgili proje veya iyileştirmeler konusundaki fikirlerini dile getirmede daha az fikre veya bilgiye sahip olabilir ve kurumda yaşam kalitesini etkileyecek konulara karşı daha az ilgi duyabilirler.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Psikolojik sahiplenme kavramı, günümüzün değişen çalışma ortamında çalışanlar ve yöneticiler için önemli bir örgütsel olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Motivasyonel, tutumsal ve davranışsal birtakım çıktılarını bulan psikolojik sahiplenmenin ilişkili olduğu önemli değişkenlerden birisi de ekstra rol davranışdır.

Günümüzde ekstra rol davranışı örgütler için önemli bir faktör haline gelmiştir. Örgütlerin; iş tanımlarında belirtilmeyen, doğrudan ve açıkça istenmeyip üstler tarafından beklenilmeyen,

fakat örgütün yararına olup örgütün etkinliğini teşvik eden, gönüllü eylemlerde bulunmak isteyen çalışanlara ihtiyacı bulunmaktadır.

Yapılan araştırma ile psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, İzmir Arkas Holding Operasyon Merkezi'nde 170 beyaz yakalı hizmet çalışanından oluşan örneklemden yola çıkılarak belirli bulgular elde edilmiştir.

Araştırmanın bulguları sonucunda, psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı boyutlarından ses davranışına göre, yardım etme davranışı üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, çalışanların işleri veya kurumları ile ilgili sorun ve fikirlerini dile getirmeleri, başkalarının fikirlerini dile getirmeleri için cesaretlendirmeleri, kurumla ilgili meselelerle ilgilenmeleri konularında yardım etme davranışına göre daha fazla çekimser kaldıkları düşünülmektedir. Bu durum birçok nedenden kaynaklanabilir. Çalışanın olumsuz olarak damgalanması (sorun çıkaran, ortalığı karıştıran, ara bozucu vb.), var olan ilişkilerin zarar görmesi (güven ve saygının kaybedilmesi, kabul edilebilirliğin ve desteğin kaybedilmesi vb.), cezalandırılma veya misilleme korkusu (işini kaybetme, terfi ettirilmeme vb.), başkaları üzerinde olumsuz etki bırakma endişesi (kimsenin mutsuz olmasını ya da utanmasını istememek, başının belaya girmesini istememek vb.) ve konuşmanın bir fark yaratmayacağına ilişkin inanç gibi sebepler çalışanların kurumda sessiz kalma olasılığını yükseltmektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 314).

Kurumda çalışanların sessiz kalma davranışını etkileyen bir diğer faktörün ise Türk kültürünün örgüt yapısı olduğu düşünülmektedir. Hofstede (1991) çalışmasında, Türk kültürünün yüksek güç mesafesi ve toplulukçuluk gibi özellikler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, Türk kültürü gibi güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda örgüt yapısı merkezleşmekte, biçimsellik, kurallar ve düzenlemeler önem kazanmakta, çalışanlar

hiyerarşik yapıyı kabul etmekte ve otoriteye karşı itaat etmektedirler. Dolayısıyla, çalışanların sadakat ve bağlılıklarının bir göstergesi olarak sessiz bir biçimde itaatkar davranabileceği düşünülmektedir (Uçar, 2015: 11).

Bu sebeple, kurumun çalışanların iş veya kurum ile ilgili bilgi, iyileştirme, düşünce ve fikirlerini kendine saklamasını tercih etmesinde etkili olan nedenleri bilmesi ve bunları ortadan kaldırmaya yönelik birtakım önlemler alması gerekmektedir. Nitekim, örgütlerin; varlıklarını sürdürebilmeleri, değişen çevresel koşullara yanıt verebilmeleri ve amaçlarına ulaşabilmeleri için örgüt veya iş ile ilgili fikirlerini paylaşmaktan çekinmeyen, çalışma arkadaşlarını fikirlerini dile getirmeleri için cesaretlendiren, düşüncelerini dürüstçe ifade edebilen çalışanlara ihtiyacı bulunmaktadır.

Psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı değişkenleri arasındaki ilişki, çalışanların psikolojik sahiplenmelerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi için gerekli yolların neler olduğu, bu konuda neler yapılabileceği sorusunu gündeme getirmektedir.

Çalışmanın sektöre olan katkısından yola çıkarak, çalışanların örgüt veya işe yönelik psikolojik sahiplenme duygusu geliştirebilmesinin insan kaynakları departmanı ve yöneticilerinin desteği ile mümkün olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, insan kaynakları departmanı ve yöneticiler önemli rol oynayarak çalışanların psikolojik sahiplenmelerini artırabileceği, güçlendirebileceği ve sürdürebileceği uygulamalara odaklanabilirler.

Çalışmada bazı sınırlılıklar da bulunmaktadır. Araştırmanın en önemli sınırlılığı, kesitsel bir araştırma olduğundan, değişkenler arasındaki ilişkiler yalnızca belli bir andaki değerlendirmeye dayanarak incelenmektedir. Psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı ilişkisini etkileyebilen başka değişkenlerin olması nedeniyle söz konusu değişkenlerin ve durumların dikkate alınmamış olması da bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Gelecekte yapılacak

araştırmalar ile bu kısıtın ortadan kaldırılması sağlanabilir.

Araştırma, İzmir ilindeki bir özel sektör işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Gelecek

araştırmalarda söz konusu değişkenlerin farklı sektörlerdeki örgütlere de uygulanması hem farklı sektörlerdeki durumla ilgili bilgilenme hem de sektörlerarası karşılaştırma yapabilmek için imkanı sağlayabilir.

REFERANSLAR

ANDERSON, C. M. ve MARTIN, M. (1995). "Why Employees Speak to Coworkers and Bosses: Motives, Gender, and Organizational Satisfaction", *Journal of Business Communication*, 32: 249-265.

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 Nonfamily- Employees Work Attitudes and Behaviors", *Group & Organization Management*, 36 (3), 345-384.

BİÇKES, D. M. (2016), "Psikolojik Sahiplenme ve Rol Ötesi Davranışlar Arasındaki İlişki: Örgüt Temelli Özsaygının Aracılık Etkisi", *IV. Örgütsel Davranış Kongresi*, Adana, 520-526.

BIHM, E., GAUDET, I. ve SALE, O. (1979), "Altruistic Responses under Conditions of Anonymity", *The Journal of Social Psychology*, 109 (1): 25-30.

BURRIS, E.R., DETERT, J.R. ve CHIABURU, D.S. (2008), "Quitting Before Leaving: The Mediating Effects of Psychological Attachment and Detachment on Voice", *Journal of Applied Psychology*, 93: 912-922.

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2011), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum, Ankara: Pegem Akademi.

ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., BÜYÜKÖZTÜRK Ş. (2010), Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik, Ankara: Pegem Akademi.

DEMİR, T. G. (2015). Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar ve Bireysel Değerler ile İlişkisi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

DETERT, J. ve BURRIS, E. R. (2007). "Leadership Behavior and Employee Voice: Is The Door Really Open? ", *Academy of Management Journal*, 50 (4): 869-884.

DITTMAR, H. (1989). "Gender Identity-Related Meanings of Personal Possessions", *British Journal of Social Psychology*, 28: 159-171.

DUNFORD, B. B., SCHLEICHER, D. J. ve ZHU, L. (2009), "The Relative Importance of Psychological Versus Pecuniary Approaches to Establishing an Ownership Culture", *Advances in Industrial and Labor Relations*, 16, 1-21.

EAGLEY, A. H. ve CROWLEY, M. (1986). "Gender and Helping Behavior: A Meta-Analytic Review of the Social Psychological Literature", *Psychological Bulletin*, 100 (3): 283-308.

FEINMAN, S. (1978). "When Does Sex Affect Altruistic Response?.", *Psychological Reports*, 43 (3): 1218.

HALL, A. T. ve FERRIS, G. R. (2011), "Accountability and Extra-Role Behavior", *Employ Respons Rights Journal*, 23 (2), 131-144.

KIM, M., KNUTSON, B. J. ve CHOI, L. (2015). "The Effects of Employee Voice and Delight on Job Satisfaction and Behaviors: Comparison Between Employess Generations", *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 00: 1-26.

LEPINE, J. A. ve VAN DYNE, L. (1998). "Predicting Voice Behavior in Work Groups", *Journal of Applied Psychology*, 83 (6): 853-868.

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., 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.

MORRISON, E. W. (2011). "Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research", *The Academy of Management Annals*, 5: 373-412.

MUSTAFA, M., RAMOS, H. M. ve YAN MAN, T. W. (2015), "Linking Psychological Ownership to Employee Extra-Role Behaviours In Small Overseas Chinese Family Businesses: Does Family Status Matter?", *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economics*, 7 (2), 129-147.

O'DRISCOLL, M., PIERCE, J. ve COGHLAN, A. (2006), The Psychology of Ownership: Work Environment Structure, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors, *Group & Organization Management*, 31 (3): 388-416.

OLCKERS, C. ve DU PLESSIS, Y. (2012), "Psychological Ownership: A Managerial Construct for Talent Retention and Organizational

Effectiveness", *African Journal of Business Management*, 6 (7), 2585-2596.

ÖTKEN, A. B. (2015), "Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (2), 113-140.

ÖZ, E. (2015), "Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar", *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, (Ed. A. Keser, G. Yılmaz, S.Yürür), Umuttepe Yayınları, İstanbul, 67-107.

ÖZDAMAR, K. (2004), Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

ÖZGEN, I. ve SÜRGEVİL, O . (2009), "Örgütsel Sessizlik Olgusu ve Turizm İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi", *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, (Ed. Z. Sabuncuoğlu), MKM Yayıncılık, Bursa, 303-328.

PENG, H. ve PIERCE, J. (2015), "Job- and Organization-Based Psychological Ownership: Relationship and Outcomes", *Journal of Managerial Psychology*, 30 (2), 151-168.

PIERCE, J. L. ve JUSSILA, I. (2010), "Collective Psychological Ownership Within the Work and Organizational Context: Construct Introduction and Elaboration", *Journal of Organizational Behavior*, 31 (6), 810-834.

PIERCE, J. L. ve JUSSILA, I. (2011), *Psychological Ownership and the Organizational Context: Theory Research Evidence and Application*. Edward Elgar Publishing, USA.

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", www.researchgate.net, (23.11.2017).

PIERCE, J. L., RUBENFELD, S. A. ve MORGAN, S. (1991), "Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects", *The Academy of Management Review*, 16 (1), 121-144.

RAMOS, H. M., YAN MAN, T. W., MUSTAFA, M. ve NG, Z. Z. (2014), "Psychological Ownership in Small Family Firms: Family and Non-Family Employees' Work Attitudes and Behaviors", *Journal of Family Business Strategy*, 5 (3), 300-311.

SABUNCUOĞLU, Z. (2009), *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, Bursa: MKM Yayıncılık.

SALMINEN, S. ve GLAD, T. (1992). "The Role of Gender in Helping Behavior", *The Journal of Social Psychology*, 132 (1): 131-133.

SHUMAKER, S. A. ve HILL, D. R. (1991). "Gender Differences in Social Support and Physical Health", *Health Psychology*, 10 (2): 102-111.

SIEGER, P., BERNHARD, F., ve FRET, U. (2011), "Affective Commitment and Job Satisfaction among Non-Family Employees: Investigating the Roles of Justice Perceptions and Psychological Ownership", *Journal of Family Business Strategy*, 2, 78-79.

STONER, J., PERREWÉ, P. ve MUNYON, T. (2011), "The Role of Identity in Extra-Role Behaviours: Development of a Conceptual Model", *Journal of Managerial Psychology*, 26 (2), 94-107.

TANGIRALA, S. ve RAMANUJAM, R. (2008), Exploring Nonlinearity in Employee Voice: The Effects of Personal Control and Organizational Identification, *Academy of Management Journal*, 51: 1189-1203.

TAVŞANCIL, E. (2014), Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Ankara: Nobel Yayıncılık.

TIERNEY, P., BAUER, T. N. ve POTTER, R. E. (2002), "Extra Role Behavior Among Mexican Employees: The Impact of LMX, Group Acceptance, and Job Attitudes", *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (4), 292-303.

UÇAR, Z. (2015). İşgören Sessizliğinin Kavramsal Yapısına Yönelik Keşifsel Bir İnceleme. Basılmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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 DYNE, L., CUMMINGS, L.L. ve MCLEAN PARKS, J. (1995), "Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity. A Bridge over Muddied Waters", *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.

VAN DYNE, L., GRAHAM, J. W. ve DIENESCH, R. M. (1994), "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition Measurement, and Validation". *The Academy of Management Journal*, 37 (4): 765-802.

VAN DYNE, L. ve LEPINE, J. A. (1998), "Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity", *Academy of Management Journal*, 41, 108-119.

VAN DYNE, L., PIERCE, J. L. (2004), "Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 25 (4), 439-459.

VANDEWALLE, D., VAN DYNE, L. ve KOSTOVA, T. (1995), "Psychological Ownership: An Empirical Examination of Its Consequences", *Group and Organization Management*, 20, 210-226.

VEY, M. A. ve CAMPBELL, J. P. (2004), "In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?", *Human Performance*, 17 (1), 119-135.

YEŞİL, Ü., BANCAR, A. ve BUDAK, G. (2015). "Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (2), 59-82.

ZHANG, Y. ve XIE, Y-H. (2017), "Authoritarian Leadership and Extra-Role Behaviors: A Role-Perception Perspective", *Management and Organization Review*, 13 (1), 147-166.