



PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

A RESEARCH ON DETERMINING THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP ON WORK ENGAGEMENT

Esma SEZEN² - Nezire Derya ERGUN ÖZLER³

Öz

Geçmişten günümüze değişen yaşam koşulları ve artan rekabet sonucunda örgütler sürekliliklerini korumak için işini severek yapan işe tutkun çalışanlara daha fazla ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyuttan oluşan işe tutkunluk; çalışanların yaptıkları işe tamamen kendilerini vermeleri olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik sahiplenme; mülkiyet sahibi olmakla ilgili yasal veya yasal olmayan hakların bulunmadığı şartlarda yaşanan sahiplenme duygusunu ifade etmektedir. Psikolojik sahiplenme; bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmanın amacı psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmada ayrıca psikolojik sahiplenme ve boyutlarının işe tutkunluk ve boyutları üzerindeki etkisinin olup olmadığı da belirlenmeye çalışılmıştır. Bunu ortaya koymak için Kütahya'daki kamu ve özel sektör çalışanlarına sanal ortamda gönderilen anketlerden toplanan veriler analizlere tabi tutulmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, psikolojik sahiplenme boyutlarından bölgeciliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, psikolojik sahiplenme boyutlarından öz yeterliliğin, hesap verebilirliğin, ait olma duygusu ve öz kimliğin ise işe tutkunluk boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sahiplenme, Psikolojik Sahiplenme, İşe Tutkunluk.

Abstract

To maintain organisational continuity in fast-changing and competitive conditions, organizations have come to need even more for employees devoted to their work and working with affection. Work engagement conceptualised in three dimensional attributes as giving oneself to his/her work fully with energy, dedication, and concentration. Psychological ownership refers to the feeling of ownership in conditions where there are no legal or illegal rights to own property. This form of ownership conceptualised in five dimensional attributes as regionalism, self-efficacy, accountability, sense of belonging to, and self-identification with something. The objective of this study is to determine the impact of psychological ownership on work engagement in general and in terms of their separate dimensions given above. To this end, the data collected through a survey conducted online covering a sample of public and private sector employees in Kütahya province of Türkiye. The regression analysis of this data indicates that psychological ownership does have a positive impact on work engagement however not in all dimensions: while regionalism dimension of psychological ownership has a significant impact on energy, dedication, and concentration, the other -self-efficacy, accountability, sense of belonging and self-identification- dimensions of psychological ownership has no significant impact on the same dimensional attributes of work engagement.

Keywords: Ownership, Psychological Ownership, Work Engagement.

¹Bu makale Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalında birinci yazar danışmanlığında hazırlanan “Psikolojik Sahiplenmenin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden oluşturulmuştur.

²Bilim Uzmanı, esma.kocabi44@hotmail.com, Kütahya, Orcid: 0000-0002-7584-0771

³Doç.Dr.Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kütahya, derya.eozler@dpu.edu.tr, Orcid:0000 -0001-9020-0206

GİRİŞ

İşe tutkunluk, çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işlerine bağlı olmaları şeklinde ifade edilmektedir. İşine tutkun olan bireyler daha enerjiktir ve kendisini işle ilgili amaçları gerçekleştirmeye adanmıştır. Bu adanmanın çalışanın performansını artırması, yaratıcılık ve etkililiğine katkı sağlaması hem bireyler hem de örgütler açısından birçok olumlu sonucu beraberinde getirmektedir. Çalışanların işine kendisini ne kadar verdiği, işini ne düzeyde içselleştirdiği, işi ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkisinin kalitesi işe tutkunluk açısından oldukça önemli görülmektedir. Psikolojik sahiplenme ise, çalışanların iş faaliyetlerini gerçekleştirdiği ortamda bulunan bir şeye psikolojik anlamda hissettiği aitlik sonucunda bağlılık duygusu geliştirmesi şeklinde ifade edilmektedir. Yani bireyin, üzerinde herhangi bir yasal yetkisi olmadığı halde herhangi bir nesneye karşı zihninde oluşturduğu bu nesneye karşı hissettiği güçlü sahiplenme duygusudur.

Hedef nesneyi psikolojik olarak sahiplenilen bir bireyin hedef nesneye karşı bütün enerjisini vererek kendisini adanması kolaylaşmaktadır. Çalışanlar, sahiplendiği ve kendilerinin gibi gördüğü hedef nesnelere karşı tutkunluk sergilemektedirler. Bu bireyler işlerine fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak tutkun olduklarında, örgütteki soyut ve somut nesnelere yönelik psikolojik sahiplenme duygusu geliştirmeye daha yatkın oldukları görülmektedir.

Çalışmada öncelikle psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluğun kavramsal analizi yapılmış, sonrasında her iki değişkenin ve boyutlarının birlikte ele alındığı çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. Kütahya ilinde kamu ve özel işletme çalışanlarından toplanan veriler değerlendirildiğinde, psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmış ve yeni yapılacak araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

1. PSİKOLOJİK SAHİPLENME KAVRAMI

Günümüzde sahiplenme kavramının yasal boyutundan ziyade psikolojik boyutunun ön plana çıktığı görülmektedir. İnsan faktörünün örgütler için stratejik bir kaynak olduğunun anlaşılması çalışanın işine ve örgütüne karşı duyduğu sahiplenme duygusunun önemini artırmıştır.

Toplumun bir parçası olan bireyin yaşamış olduğu tüm sahiplikler, yalnızca kendisi için değil toplum için de bir anlam ifade etmektedir. Birey ile sahiplik geliştirdiği nesne arasındaki ilişki, bireyin toplumda edindiği yer sonucunda oluşmaktadır. Bireyin sahip olduğu nesnelere karşı davranışları ise, içerisinde bulunduğu toplumdaki diğer bireylerle etkileşimi sonrasında şekillenmektedir (Özler vd.,2008:39). Psikolojik sahiplenme kavramının antropologlar, psikologlar, sosyal psikologlar, filozoflar, hayvan davranışçıları, tarihçiler, sanatçılar gibi çok farklı gruba mensup araştırmacı tarafından çalışma konusu yapıldığı görülmektedir. Sahiplik genellikle birey-nesne ilişkilerini içeren bir deneyim olarak yaşansa da fikirler, kelimeler, sanatsal yaratımlar ve diğer insanlar gibi fiziksel olmayan varlıklara yönelik olarak da hissedilebilmektedir (Pierce vd., 2002).

Pierce vd. (2001:299) tarafından teorik temelleri ortaya atılan psikolojik sahiplenmenin özünü, sahip olma isteği ve kendisini psikolojik olarak bir objeye bağlı hissetme durumu oluşturmaktadır. Sahiplenme duygusu son derece insani bir duygudur. Psikolojik sahiplenme sahiplik duygusunu yaşayanlar açısından duygusal, davranışsal ve psikolojik bazı etkilere sahiptir. Psikolojik sahiplenme, bireylerin sahiplik hedefini veya bir parçasını “kendilerine” aitmiş gibi hissettikleri durumdur. Bu nedenle psikolojik sahiplenme, sahip olma duygusu, hedefi kontrol etme, hedef hakkında bilgi sahibi olma ve ona aşına olma ile ilgilidir. Psikolojik sahiplenmenin özünde maddi ya da maddi olmayan bir hedefe karşı sahiplenme ve ona duygusal olarak bağlı olma hissi vardır (Brundin vd., 2023).

Bireyler hedef nesnelere kendileriyle ilişkilendirirler ve aralarında oluşan psikolojik bağlantı sayesinde onlara karşı sahiplik duygusu geliştirirler (Zhang, vd., 2022). Psikolojik sahiplenme, yasal bir hak olmamasına rağmen çalışanların belirlediği hedefe karşı sahiplenme duygusu gerçekleşmesini sağlayacak bir bağ oluşturmaktadır. Bu sahiplenme duygusu, çalışanlar tarafından 'işim' veya 'örgütümüz' gibi ifadelerle kendini göstermektedir (Vandewalle vd., 1995:211).

Mayhew vd., (2007:478) yapmış olduğu bir çalışmada örgüte ve işe yönelik psikolojik sahiplenme olmak üzere iki tür psikolojik sahiplenmeden bahsetmektedir. Örgüte yönelik psikolojik sahiplenme, çalışanların tüm örgüte sahip olma duygusu ve örgütüyle bir bütün olarak psikolojik bağlantı geliştirmesiyle, işe yönelik psikolojik sahiplenme ise, çalışanların özel olarak işlerine karşı duydukları sahip olma duygularıyla ilgilidir. Araştırmacılar her iki sahiplenme türünü de kişilik özellikleri yerine davranışsal özelliklere bakarak değerlendirmişlerdir. Psikolojik sahiplenme ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde çoğunun sadece örgüte yönelik psikolojik sahiplenmeye odaklandığı, küçük bir kısmının işe yönelik psikolojik sahiplenmeyi konu edindiği kalan kısmın ise her iki psikolojik sahiplenme türünü de kapsadığı görülmektedir (Dawkins vd., 2017:167). Psikolojik sahiplenme ile ilgili diğer bir ayırım bireysel ve kolektif psikolojik sahiplenme şeklindedir. Bireysel psikolojik sahiplenmede 'ben' ve 'benim', kolektif psikolojik sahiplenmede ise 'biz' ve 'bizim' zamirleri kullanılmaktadır. Bireysel psikolojik sahiplenme tamamen bireysel duyguların ve hedeflerin etkileşimiyle ortaya çıkarken, kolektif psikolojik sahiplenme birey ve diğer dış etkenlerin etkileşimine bağlı olarak gelişmektedir (Kalmaz ve Tozkoparan, 2018:258).

Psikolojik sahiplenme duygusunun gelişebilmesi için bir takım mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Pierce vd. (2001) tarafından ortaya atılan bu mekanizmalar; hedef nesne üzerindeki kontrol, hedef nesneyi yakından tanımak ve hedef nesneye yatırım yapmak olarak ifade edilmektedir.

Bir nesnenin kullanımı üzerindeki kontrol, sahip olma durumunun belirleyici bir özelliğidir. Bireyler, çocukluk dönemlerinden itibaren bir nesne üzerinde kontrol sahibi olmanın, sahiplenme duygusunu ortaya çıkaracağını öğrenmektedirler. Bireylerin bir nesneye dokunmayı hayal etmesi, kontrol algularını arttırmakla birlikte sahip olma duygusunu da ortaya çıkarmaktadır (Kirk vd., 2018:3). Bireyin benliğinin ve nesnenin kaynaşması durumu, bireyin nesneyi yakından tanıması yoluyla gerçekleşmektedir. Bireyler, hedef nesne ile ilgili bilgi edindikçe nesneyi daha yakından tanımakta ve sonuç olarak hedef nesne ile yakın ilişki kurarak kim olduklarının farkına varmaktadırlar (Jussila vd., 2015:126). Enerji, zaman, para, çaba gibi kaynakları hedef nesneye yatırmak, bireyin nesnenin tamamını veya belirli bir kısmını kendine göre ayarlamasına olanak tanımaktadır. Böylece bireyle nesne arasında özel bir bağ oluşmakta ve sahiplenme duygusu ortaya çıkmaktadır (Baxter vd., 2015).

Psikolojik sahiplenmenin boyutları Pierce ve arkadaşları (2001) tarafından etkililik ve etkinlik, öz kimlik ve ait olma duygusu olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır. Avey vd. ise (2009) bu gruba hesap verebilmeyi eklemiş ve grubu geliştirici psikolojik sahiplenme olarak adlandırmıştır. Araştırmacılar, diğer bir boyut olarak bölgeciliği ele almakta ve bu boyutu önleyici psikolojik sahiplenme başlığı altında incelemektedir. Chantal vd. (2012) yaptıkları çalışmada sorumluluk ve özerklik boyutlarını psikolojik sahiplenmenin yeni boyutları olarak ifade etmiştir. Pierce vd. (2001)'nin etkililik ve etkinlik olarak adlandırdığı boyutun Avey vd. (2009) tarafından öz yeterlilik olarak ele alındığı görülmektedir (Akarca, 2019:2057). Literatürde daha fazla kullanılması açısından bu çalışmada psikolojik sahiplenmenin boyutları bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik başlıkları altında ele alınmış, araştırmanın modeli ve hipotezleri bu ayrıma göre kurgulanmıştır.

- **Bölgecilik:** Bölgecilik, hedef nesneye karşı yalnızca bağlanma ile ilgilenmenin yanı sıra çalışanın örgüt içerisindeki diğer nesnelere farklı olarak hedef nesneyle arasındaki ilişki, kurmuş olduğu iletişim ve bu ilişkinin sürdürülmesi ile de ilgilenmektedir (Brown vd., 2005).
- **Öz Yeterlilik:** Bu boyut bireyin işini başarılı bir şekilde yürütebileceğine dair inancıyla ilgilidir. Bireyin gözünden, psikolojik sahiplenmenin etkililik ile ilişkisi ‘bu işi gerçekleştirmem gerekiyor, yapabilirim ve bu duruma karşı sorumluluğumu kabul ediyorum’ şeklinde açıklanabilmektedir (Avey vd., 2009).
- **Hesap Verebilirlik:** Bu boyut, bireylerin ortaya koymuş olduğu inançları, hisleri ve davranışları konusunda haklı olduğunu başkalarına gösterebileceği ile ilgili beklenti durumu olarak açıklanmaktadır (Lerner ve Tetlock, 1999).
- **Ait Olma Duygusu:** Bireylerin yaşamları boyunca önemli ihtiyaçlarından birisi de bir yere ait olma ihtiyacıdır. Bireylerin etrafında gördüğü tanıdık nesnelere, ait olma duygusunu güçlendirmektedir. Sahiplenme duygusu da, bireylerin belirli bir alana sahip olma isteği ile ilişkilendirilmektedir (Jussila vd., 2015).
- **Öz Kimlik:** Bu boyut, psikolojik mülkiyetin öznel ve nesnel arasındaki duygusal bağlantıların bireylerin kendilerini tanımalarına, tanımlamalarına ve öz kimliklerini başkalarına ifade etmelerine yardımcı olduğunu vurgulamaktadır (Li et al., 2021). Öz kimliği oluşturabilmek için bireylere sorulması gereken iki soru vardır. Bu sorular, ‘ben kimim?’ ve ‘kim olacağım?’ şeklindedir (Jussila vd., 2015).

Psikolojik sahiplenme duygusu geç kalma, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini azaltmakta bunun tersine çalışanların performansını yükseltmektedir (Çıkmaz ve Yeşil, 2020). Çalışanların örgüte karşı psikolojik sahiplik hissetmesi durumunda, ekstra rol davranışları sergilemesi beklenmektedir. Bu tür davranışlar, psikolojik sahiplenmenin boyutlarından birisi olan öz kimlik ihtiyacını tatmin etmeye yardımcı olmaktadır (O’Driscoll vd., 2006:394). Psikolojik sahiplenme sonucunda rol dışı davranışların açığa çıkacağını ortaya koyan çalışmalarda bahsedilen davranışları; diğer çalışanlara yapılan yardım, işi dışındaki görevlere gönüllülük ve yeni gelen çalışanları yönlendirme olarak saymak mümkündür. Bunun yanında örgütsel bağlılığın merkezinde bağlılık ve ait olma duygusu yer aldığı için psikolojik sahiplenme ve örgütsel bağlılık arasında da olumlu bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Dyne ve Pierce, 2004:444-446). Aynı zamanda çalışanlar, sahiplenme duygusu ile birlikte örgütün verimliliğini ve etkinliğini arttıracak davranışlar da sergilemektedirler (Liu vd., 2012:874). Gelişmiş bir psikolojik sahiplenme duygusu uzun süreli sadakate, memnuniyet duygularına ve sahiplenmenin hedefindeki nesneyi koruyan, geliştiren davranışlar sergilenmesine yol açmaktadır (Sinclair ve Tinson, 2017:3).

2. İŞE TUTKUNLUK KAVRAMI

Alan yazına bakıldığında son yıllarda işe tutkunluk kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir. Bunun temel nedeninin günümüzde çalışanların büyük çoğunluğunun işine karşı duyduğu istek ve heyecanının giderek yok olmaya başlaması olduğu düşünülmektedir.

İşe tutkunluk kavramının ortaya çıkışının Kahn’ın (1990) psikolojik koşullar teorisine dayandığı görülmektedir. İngilizce’de “work engagement” olarak ifade edilen bu kavramın Türkçe kaynaklarda çalışmaya/işe tutkunluk, işe cezbolma, işe angaje olma ve işle bütünleşme olarak farklı şekillerde adlandırıldığı görülmektedir (Mansuroğlu ve Turhal, 2023:83). Bu çalışmada ‘work engagement’ karşılığı olarak işe tutkunluk kavramı kullanılmıştır.

Pozitif psikoloji alanında oldukça önemli bir yere sahip olan işe tutkunluk kavramı,

çalışanın işine odaklanması sonucunda yaşadığı coşku ve toplamış olduğu enerji ile birlikte işinde yakaladığı başarı olarak ifade edilmektedir (Aşçı ve Baysal, 2019). Başka bir tanımda işe tutkunluk kavramı; ‘bireyin, işle ve diğer bireylerle ilişkisini düzenleyen, fiziksel, duygusal ve zihinsel varlığını ifade eden, aktif ve tüm performansını etkileyen durum’ şeklinde tanımlanmıştır (Kahn,1990:694). Diğer bir ifade ile işe tutkunluk; bir çalışanın gerçekleştirdiği işe, içerisinde bulunduğu örgüte tamamen tutkun ve ilgili olduğu durumdur. Tutkunluk, sadece bireyler işleri ile ilgili görevlere karşı bir sahiplenme duygusu geliştirdiğinde ve işlerine yönelik bir coşku yaşadığında mümkün olmaktadır (Buriro vd., 2018:78).İşe tutkunluk, çalışanın yüksek performans için aklını ve kalbini işine vermesi, işini yaparken yaptığı işin gerekliliklerini, kendinden bekleneni tam anlamıyla yerine getirmesi olarak da tanımlanmaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1995:110). İşe tutkunluk ile ilgili yapılan farklı tanımlamalara bakıldığında, bu kavram üzerinde tam bir görüş birliğine varılmadığı görülmektedir. Genel anlamda değerlendirildiğinde en çok atıf alan işe tutkunluk tanımının ‘pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali’ olduğu görülmektedir (Turgut, 2013:2).

İşe tutkunluk için yapılmış tanımlarda iki temel noktaya vurgu yapıldığı görülmektedir. Buna göre işe tutkunluk öncelikle, örgütün veya gerçekleştirilen işin belirgin bazı özelliklerine bakılarak oluşan bir tutum olmaktan çok çalışanın işine duyduğu psikolojik bağlılığı içermektedir. Bunun yanında çalışanın bir işi yapma aşamasında bireysel kaynaklarını iş için kullanması ile alakalıdır (Christian vd., 2011:91).Literatürde işe tutkunluğun gelişebilmesi için bireylerin örgütteki rollerine değer vermesinin, bu rolün kendilerine zarar vermeyeceğine inanmasının ve rollerinde başarılı olabilmek için gerekli kaynaklara sahip olmasının gerekliliğinden bahsedilmektedir. Kendilerinden beklenenleri bildiklerinde, örgütte yeteneklerini kullanabileceği bir role sahip olduklarında, çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler geliştirdiklerinde, yaptıkları işin öneminin farkında olduklarında ve kendilerini geliştirebileceklerini düşündükleri durumlarda çalışanlarda bilişsel ve duygusal olarak adanma durumu ortaya çıkmaktadır.

Yapılan çalışmalara bakıldığında işe tutkunluğun üç boyutlu bir yapı olduğundan bahsedildiği görülmektedir. Bu boyutlar içerisinde yer alan dinçlik boyutu işe tutkunluğun davranışsal kısmını, adanmışlık boyutu duygusal kısmını, yoğunlaşma boyutu ise bilişsel kısmını oluşturmaktadır (Balcı ve Ağ, 2020:1200).

Dinçlik, çalışanların işinde hissettiği enerji ve bilişsel dayanıklılık sonucunda daha yüksek verimlilik göstermesi ve çalışmaya her daim istekli olması şeklinde tanımlanmaktadır (Doğan ve Özdemir, 2021: 2206). Dinçlik boyutunun yüksek olduğu bireylerde yüksek başarı hissi ve yaratıcılık ortaya çıkmakta (Kaplanseren ve Örucü, 2018:2), bireylerin çalışmak için daha yüksek motivasyona sahip oldukları ve kendilerini çalışma esnasında karşılaşılabilecekleri sıkıntılara karşı her zaman hazır hissettikleri görülmekte(Aşçı ve Baysal, 2019:40),çalışanın işine karşı pozitif duygular geliştirmesini, örgütte ve yaptığı işte isteyerek yer almasını ve işine odaklanarak tutkunluk duygusunu geliştirmesini sağlamakta ve yüksek performans, işte ekstra rol dışı davranışlar ve yüksek huzur gibi çıktılar oluşmaktadır (Erdirençelebi ve Karataş, 2019:1831).

Adanmışlık, çalışanın işine verdiği önemi ve işine karşı hissettiği ait olma duygusunu içermektedir. İşine adanmış bir birey, işini ilgi çekici bulmakta ve işinin bir anlam içerdiğini düşünmektedir. Yaptığı işten ilham alan çalışan, sorumluluklarını hevesle yerine getirmekte, işine karşı olumlu duygular beslemekte (Boz, 2021), örgüt adına yapılan her görev için heyecan ve gurur duymakta, sahip olduğu işte kendisini geliştirebileceğine inanmakta, sürekli olarak örgüt yararına davranışlar sergilemektedir (Hasırcı ve Örucü, 2020:1041). Çalışanın örgüte ve işe adanmasının iş tatminini artıracığı, motivasyonunun, çalışma isteğinin ve performansının yükseleceği düşünülmektedir.

Yoğunlaşma, çalışanın kendini tamamen işine kaptırması, işini yaparken fazlaca odaklanarak çevresinden kopması ve işte harcadığı zamanın farkında olmaması anlamına gelmektedir(Onan ve Turhan, 2023:1305) ve bir bireyin yaptığı işte yüksek konsantrasyon ile çalışarak işine karşı duyduğu mutluluğu ifade etmektedir. Yoğunlaşma boyutu sonucunda çalışan işinin başındayken dış etkenlere kendisini tamamen kapatmakta ve işine ara vermekte zorlanmaktadır (Şen, 2019:266). Bu durum bazen bireylerin özel yaşamına gereken önemi vermemesi nedeni ile iş yaşam dengesini sağlayamama gibi bazı olumsuz durumlara yol açabilmektedir. Bunun yanında yoğunlaşma boyutu yüksek olan bireylerin işlerinden uzaklaşma ve ayrılma isteğinin olmayacağı, işe ve örgüte daha fazla bağlı olacakları, daha yüksek performansla verimli bir şekilde çalışacakları da bir gerçektir.

İşe tutkunluk sonucunda devamsızlık, işten ayrılma niyeti, düşük performans gibi örgütte verimliliği düşürecek, rekabet ortamında hayatta kalma çabasına engel olacak birçok olumsuz durumun önüne geçmek mümkün olabilmektedir. İşgörenlerin örgüte olan bağlılığı işe tutkunlukla birlikte artmakta ve çalışanlar bu şekilde örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimseyip, çalışma hayatında varlığını sürdürebilmektedirler.

Günümüze dek yapılan araştırmalarda işe tutkunluğu etkileyen birçok faktörün olduğu ortaya çıkmıştır. Öğrenme imkanları, özerklik, performansa yönelik geri bildirim, yönetici ve kurum desteği, öz yeterlilik, özsaygı, esneklik ve iyimserlik bu faktörler arasında yer almaktadır (Özarallı, 2017:1262). Bunun yanında katılımcı bir çalışma ortamı bireyin kararlara katılmasını sağlamakla beraber kendisine güvenmesine destek olmaktadır. Çalışma kaynaklarının geniş olduğu örgütlerde, çalışanın işe tutkunluğu kolaylaşmaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015:8). Üstler ile iyi ilişkiler geliştirme ve algılanan örgütsel adaletin yüksek olması (Göktepe, 2016:155), iş yoğunluğu, kontrol, ödül ve değer gibi faktörler (Maslach vd., 2001:413-415), örgütteki ilişkiler, çalışanların performansına dair bilişsel ve davranışsal unsurlar (Doğan ve Özdemir, 2021:2207), iş yükünün olması gereken seviyede tutulması, yalnızca bireysel değil takım çalışmalarına da önem verilmesi (Özer vd., 2015:263) gibi birçok faktörün işe tutkunluk üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tutkunluk yaşayan bir çalışanın örgütsel bağlılığı yüksek olmaktadır (Bayraktar ve Kılıç, 2021; Özdemir vd., 2019:710). İşe tutkunluk, çalışanların örgüt içerisindeki bireysel ihtiyaçlarını karşılamakla birlikte stres düzeylerini azaltarak yüksek motivasyon sağlamaktadır (Kaplanseren ve Örucü, 2018: 3). Çalışanlar işe ve örgüte karşı pozitif duygular geliştirmekte ve bu pozitif duyguları örgüt içerisindeki diğer çalışanlara da yansıtmaktadırlar. İşe tutkun bireylerin, öz yeterliliği oldukça yüksektir, işe karşı becerilerini rahatlıkla gösterebilirler, işlerini başarılı bir şekilde tamamlarlar, hayata pozitif bakarlar ve örgütteki rolünü benimseyerek ihtiyaçlarını karşılarlar. Bunun yanında işe tutkun bireylerin psikolojik sermayesi de yüksektir (Özkalp ve Meydan, 2015:6). İşe tutkunluk seviyesinin yüksek olması, çalışanların performanslarını artırmakta, örgüt verimliliğini yükseltmekte, devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Dede vd., 2014:125). Yapılan bir araştırma sonucunda işe tutkunluğun, örgütün başarısı için gerekli çıktılarını sunduğu, olumlu bir iş tutumuna sahip olduğu, marka değerinin yükseldiği, çalışanların örgüt hakkındaki olumlu düşüncelerinin gelişmesine destek olduğu, çalışanların gösterdiği çaba sonucunda müşteri memnuniyetinin arttığı ve örgüt başarısının olumlu şekilde etkilendiği görülmüştür (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018:140; Durgut ve Günay, 2020:155). İşe tutkunluk seviyesi yüksek çalışanlar, örgütlerini benimsedikleri için örgüt yararına davranışlar sergileyerek örgüt başarısını ve verimliliğini artırma amacıyla daha fazla çalışmaktadırlar. Bu durum çalışanların işlerine anlam yüklemeleri sonucunda gelişmektedir. İşini anlamlı bulan bireyler, kendilerini işlerine adamakta ve daha yaratıcı olmaktadır.

3.PSİKOLOJİK SAHIPLENMENİN İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Örgütler açısından oldukça önemli olan işe tutkunluk kavramı performans, üretkenlik, sürdürülebilirlik ve güvenlik gibi örgütsel çıktılar sağlamaktadır. İşe tutkun çalışanlar, örgütteki rolleri ile sağlam bir bağ kurmakta ve rolünün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirebilecek yetkinlikte olduklarını düşünmektedirler. İşe tutkunluk, örgütteki ilişkilerin olumlu ve yapıcı olmasının yanında bireylerin kendilerini örgüte dahil etmeye istekli olmalarınıda sağlamaktadır.

Psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluk örgüte sağladığı faydalar bakımından benzerlik göstermektedir. Her iki kavram da örgütteki ilişkileri geliştirerek çalışanların performansını en üst düzeye çıkarmaya çalışmaktadır. Psikolojik sahiplenme, örgütün başarısı için çalışanların mali getirileri ile performansı arasındaki ilişkiye önem verirken işe tutkunluk, örgüt başarısını yükseltmek için çalışanlara mali getirilerden çok daha fazlasını sunmaktadır (Rowley, 2014). Psikolojik sahiplenme işe tutkunluğa etki edebilecek kavramlardan birisidir. Psikolojik sahiplenme, bireyin belirlemiş olduğu hedefi veya hedefin parçasını ‘o benim’ düşüncesiyle sahiplendikleri bir zihinsel durum şeklinde tanımlanmaktadır (Ugwu ve Amazue, 2014). İş ve bireysel kaynakların birleşimi olarak psikolojik sahiplenme, işe tutkunluğun oluşmasını sağlamaktadır. Psikolojik sahiplenmenin boyutlarından biri olan bölgecilik, çalışanların işlerine karşı koruyucu duygular beslemesine ve daha fazla çalışmak için motive olmalarına destek olmaktadır. Bölgecilik, işe tutkunluğun bazı olumsuz yanlarına dikkat çekerken bağlılık anlayışını derinleştirmektedir (Rapti, 2016). Psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluğun benzer çıktılara sahip olduğu görülmektedir. Her iki kavram da mutluluk, bağlılık, iş tatmini ve performans gibi olumlu çıktılar sağlamaktadır. Yapılan çoğu araştırma bu düşüncüyü kanıtlar niteliktedir. Aşağıda Tablo 1’de psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluğun karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 1. Psikolojik Sahiplenme ve İşe Tutkunluğun Karşılaştırılması

Farklılığın Boyutları	Psikolojik Sahiplenme	İşe Tutkunluk
Kavramsal Farklılık	Sahiplenme	Motivasyon Durumu
Yanıtlanan Sorular	Neyin benim olduğumu hissediyorum?	İşimi nasıl deneyimlerim?
Boyutlar	Bölgecilik Öz yeterlilik Hesap verebilirlik Ait olma duygusu Öz kimlik	Dinçlik Adanmışlık Yoğunlaşma
Durum	Duyuşsal/ Bilişsel	Duyuşsal/ Duygusal Bilişsel/ Entelektüel Sosyal
Sonuçlar	Memnuniyet Bağlılık Sorumluluk İşe tutkunluk Özerklik Performans Tutulma Kontrol	Bağlılık Özerklik Performans Memnuniyet Kontrol Tutulma Sorumluluk Psikolojik güvenlik Duyarlı zihinsel durum

Kaynak: Chantal vd. 2017:25.

Yapılan bir araştırmada, işe tutkunluk, psikolojik sahiplenme ve mutluluk arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sahipliğin tutkunluk ile oldukça önemli bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir (Chantal vd., 2017). Güney Afrikalı bir hizmet işletmesinde 365 katılımcı ile psikolojik sahiplenme, işe tutkunluk ve mutluluk arasındaki

ilişkiyi incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, işe tutkunluğun psikolojik sahiplenme ve mutluluk üzerinde yordayıcı bir etkisi olduğu; aynı zamanda araştırmaya dahil edilen çok kültürlü işletmede, çalışanların mutluluğu ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracılık etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Olckers vd., 2012). İşe tutkunluk seviyesi yüksek olan bireyler yüksek psikolojik sahiplenme sergilemektedirler. Bu durum sahiplenme duygularının işe tutkunluğu öngördüğü düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Yapılan bir başka araştırmada, psikolojik sahiplenmenin örgüt iklimi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği ifade edilmektedir (Hoffmeister, 2019). Kore’de bir kamu kuruluşunda yapılan araştırmada psikolojik sahiplenme ve bilgi oluşturma uygulamaları arasındaki ilişkide işe tutkunluğun aracı rolü incelenmiştir. Yapılan araştırmada, psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk, bilgi oluşturma ve değişim üzerinde olumlu etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Chai vd., 2020). Beş yıldızlı uluslararası bir oteldeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları, psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Dai vd., 2021). Yerli yazında yönetici desteğinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik yapılan bir araştırma sonucunda, yönetici desteğinin işe adanmışlık ve psikolojik sahiplenme değişkenlerini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ve psikolojik sahiplenmenin yönetici desteği ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (Kara ve Kaya 2020).

Bahsedilen bu yabancı çalışmaların dışında Türkçe yazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda psikolojik sahiplenme kavramının iş tatmini, örgütsel sessizlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik; işe tutkunluk kavramının ise duygusal emek, işten ayrılma niyeti, işkoliklik, örgütsel adalet ve yetenek yönetimi gibi değişkenlerle birlikte incelenmektedir. Fakat Türkçe yazında psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluk kavramlarının ikisinin bir arada yer aldığı tek bir çalışmaya rastlanmıştır. Türkçe yazında bu konuda yapılan çalışmaların çok sınırlı olmasının yapılan bu çalışmanın literatüre sağlayacağı katkı açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda yabancı yazındaki psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluk kavramlarının ilişkisi ile ilgili yapılan çalışmalarda hangi kavramın yordayıcı olduğu ile ilgili bir belirsizlik olduğu da görülmektedir. Yapılan çalışmaların bir kısmında psikolojik sahiplenme diğer kısmında ise işe tutkunluk kavramı yordayıcı olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada, psikolojik sahiplenme kavramı yordayıcı değişken olarak ele alınmıştır. Yalnızca işe tutkunluk ile ilgili literatürdeki çalışmalara bakıldığında, işe tutkunluk kavramının genel olarak bağımlı değişken şeklinde ele alındığı görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle işe tutkunluk kavramı bu çalışmada bağımlı değişken olarak incelenmektedir.

4. ARAŞTIRMAYA YÖNELİK METODOLOJİ VE BULGULAR

Psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan bu araştırmanın metodolojisi ve araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada, psikolojik sahiplenme ve boyutlarının, işe tutkunluk ve boyutları üzerinde bir etkisinin olup olmadığının araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırma, Kütahya’daki kamu ve özel sektör çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeylerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırmadır. Önceki bölümde bahsedilen hangi kavramın yordayıcı olduğu konusundaki belirsizlik, bu araştırmanın literatüre sağlayacağı katkıyı ortaya koymaktadır. Psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisi incelenerek bu belirsizliğin çözümüne katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Her

iki kavramın farklı birçok değişkenle birlikte çalışmalara konu olmasına rağmen yerli ve yabancı yazında psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluk kavramlarının birlikte incelendiği çok az sayıda çalışma olması araştırmanın önemini ortaya koyan bir başka durumdur.

4.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi, Yöntemi, Veri Toplama Araçları

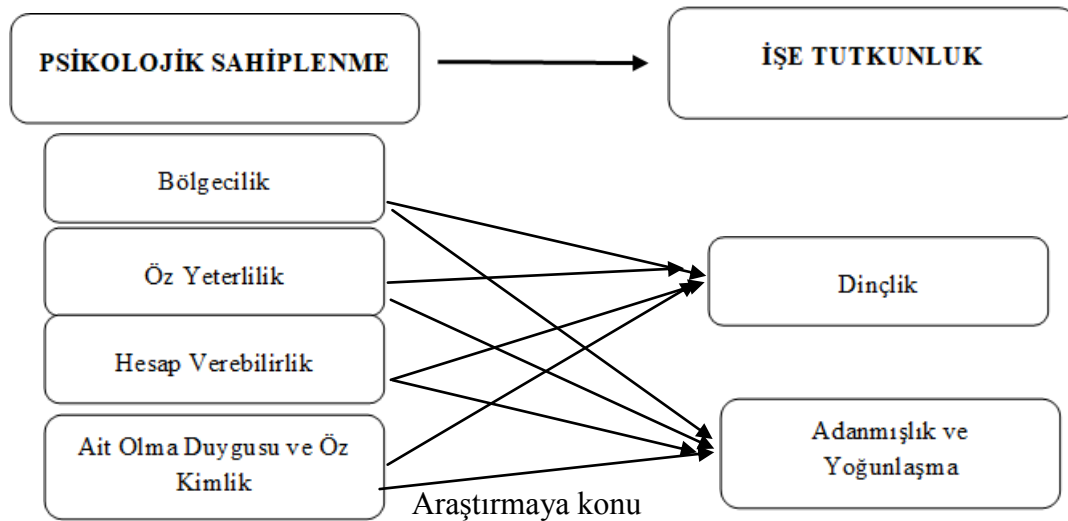
Çalışmanın anket formuna yönelik talep, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 27.05.2021 tarih ve E-25482 sayılı yazısı gereğince Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 16.06.2021 tarihli ve 2021/4 sayılı toplantısında incelenmiş ve gerekli etik kurul izni alınmıştır.

Araştırma sanal ortam üzerinden yapıldığı için anket formu katılımcılara link aracılığıyla aktarılmıştır. Araştırmanın evrenini Kütahya'daki kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, kamu ve özel sektör kuruluşundaki 400 çalışandan oluşmaktadır. Gönüllü katılımcıların tamamı bu çalışmada evren olarak kabul edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formunda katılımcıların cevaplaması gereken toplam 39 soru bulunmaktadır. Kapalı uçlu soruların yer aldığı anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümü 6 sorudan oluşan demografik değişkenler ile ilgili sorulardır. İkinci bölümde toplam 16 soru yer almaktadır. Bu bölümde Avey vd. (2009)'nin geliştirdiği "Psikolojik Sahiplenme Ölçeği" ne ait sorular kullanılmıştır. Üçüncü bölümde toplam 17 soru yer almaktadır. Bu bölümde ise çalışmanın Schaufeli vd. (1988)'nin geliştirdiği "İşe Tutkunluk Ölçeği" ile ilgili sorular yer almaktadır. Araştırmanın ikinci ve üçüncü bölümünde kullanılan ölçeklerin tamamı 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. (1= "Hiç Katılmıyorum", 2= "Katılmıyorum", 3= "Kararsızım", 4= "Katılıyorum", 5= "Kesinlikle Katılıyorum").

4.3.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli oluşturulurken psikolojik sahiplenme ve psikolojik sahiplenmenin boyutları olan bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimliğin, işe tutkunluk ve işe tutkunluğun boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma modeli aşağıda Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1:Araştırma Modeli



olan hipotezler aşağıda verilmiştir:

H1: Psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Psikolojik sahiplenme boyutlarından bölgeciliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Psikolojik sahiplenme boyutlarından öz yeterliliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Psikolojik sahiplenme boyutlarından hesap verebilirliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H5: Psikolojik sahiplenme boyutlarından ait olma duygusu ve öz kimliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Psikolojik sahiplenme boyutlarından bölgeciliğin işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H7: Psikolojik sahiplenme boyutlarından öz yeterliliğin işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H8: Psikolojik sahiplenme boyutlarından hesap verebilirliğin işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H9: Psikolojik sahiplenme boyutlarından ait olma duygusu ve öz kimliğin işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

4.4. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Araştırmanın bu kısmında örnekleme ilişkin bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizleri, hipotezlerin test edilmesine ilişkin korelasyon ve regresyon analizi sonuçları yorumlanmaya çalışılmıştır.

4.4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Bulgular

Katılımcıların %59,8'i kadın ve %40,3'ü erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde, katılımcıların %63,7'sinin 25-34 yaş aralığı, %19,5'inin 18-24 yaş aralığı, %13,7'sinin 35-44 yaş aralığı, %2'sinin 45-54 yaş aralığı, %1'inin ise 55 yaş ve üstü çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %59'u evli, %41'i bekarıdır. Demografik özellikler arasında yer alan eğitim açısından bulgular incelendiğinde katılımcıların %51,8'inin lisans, %15,8'inin lise, %15,7'sinin lisansüstü, %15,5'inin ön lisans ve %1,3'lük kısmının ise ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %71'i özel sektör, %29'u ise kamu sektöründe çalışmaktadır. Hizmet süresi açısından incelendiğinde ise katılımcıların %38'inin 1-5 yıl arası, %28,5'inin 1 yıldan az, %19'unun 5-10 yıl arası, %8'inin 10-15 yıl arası, %3,2'sinin 15-20 yıl arası ve yine %3,2'sinin 20 yıl ve üstü çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

4.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizleri

Yapılan araştırmada kullanılan psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluk ölçekleri faktör analizine tabi tutulmuştur. Psikolojik sahiplenme ölçeği beş boyut ve 16 sorudan oluşmaktadır. Psikolojik sahiplenme ölçeğine ilişkin veriler faktör analizine tabi tutulduğunda, orijinalinde 5 faktörlü bir yapıya sahip olan ölçek dört faktörlü bir yapıya çıkmıştır. Bu sonuç, ölçeği Türkçe'ye çeviren ve geçerlilik analizine tabi tutan Ekinci'nin (2018) bulguları ile uyumludur. Ekinci (2018), bu bulgunun, ölçeğin Türk kültüründe farklı bir yapı gösterebileceğini ifade ederek ait olma duygusu ve öz kimlik boyutlarını tek bir boyut olarak analize tabi tutmuştur. İşe tutkunluk ölçeği ise, üç boyut ve 17 sorudan oluşmaktadır. Yapılan faktör analizine göre orijinalinde üç faktör olan ölçek, analiz

sonucunda iki faktör olarak ortaya çıkmıştır. Son olarak işe tutkunluk ölçeğindeki 15. madde birden fazla faktöre yüklenme yaptığı için analize tabi tutulmamıştır.

4.4.2.1. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Faktör Analizi

Araştırmanın bu kısmında psikolojik sahiplenme ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla değişkene faktör analizi yapılmıştır. Psikolojik sahiplenme ölçeğine ilişkin faktör analizi Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Soru No	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik Değerleri
Faktör: Bölgecilik		4,973	31,079	0,91
13	Bu kurumda olmaktan dolayı huzurluyum.	0,86		
12	Burası benim için ev gibidir.	0,85		
11	Bu kuruma ait olduğumu hissedirim.	0,83		
14	Kurumumun başarısını kendi başarımla karşılaştırıyorum.	0,82		
15	Bu kurumun bir üyesi olmanın benim kim olduğumun tanımlanmasına yardım ettiğini hissediyorum.	0,77		
16	Kurumum eleştirildiğinde onu savunma ihtiyacı hissediyorum.	0,76		
Faktör: Öz Yeterlilik		2,691	16,816	0,83
5	Kurumumun başarısına katkıda bulunabilecek yeterliliğim olduğu konusunda kendime güvenirim	0,87		
6	Kurumumda olumlu bir farklılık yapabileceğim konusunda kendime güvenirim	0,85		
7	Kurumuma yüksek performans hedefleri koyma konusunda kendime güvenirim	0,74		
Faktör: Hesap Verebilirlik		1,769	11,059	0,77
9	Yanlış yapılmış bir şeyi gördüğüm zaman kurumuma söylemekten çekinmem	0,86		
8	Yanlış yapıldığını düşündüğüm bir şey olduğu zaman kurumumdaki herhangi birine karşı çıkarırım.	0,84		
10	Kurumumun doğru yönde olduğunu bilmek için gidişatını sorgularım.	0,66		
Faktör: Ait Olma Duygusu ve Öz Kimlik		1,282	8,013	0,69
4	Kurumumdaki kişilere benim yaptığım projelerden uzak durmalarını söylemem gerektiğini hissedirim.	0,78		
1	Kurumumda başkaları tarafından kullanılmaması için fikirlerimi koruma ihtiyacı duyarım.	0,75		
3	Kurumumda kendime ait eşyaların başkaları tarafından kullanılmaması için onları koruma ihtiyacı duyarım.	0,66		
2	Kurumumda birlikte çalıştığım insanların çalışma alanıma müdahale etmemesi gerektiğini hissedirim.	0,64		
Toplam Varyans			66,967	

Yapılan faktör analizi sonucunda bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma

duygusu ve öz kimlik olmak üzere dört boyut ortaya çıkmıştır. Sonuçlar incelendiğinde faktör yüklerinin 0,50 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması örneklemin iyi olduğunu ifade etmektedir. Bölgecilik faktörünün toplam varyansın %31,079'unu, öz yeterlilik faktörünün toplam varyansın %16,816'sını, hesap verebilirlik faktörünün toplam varyansın %11,059'unu, ait olma duygusu ve öz kimlik faktörünün toplam varyansın %8,013'ünü açıkladığı görülmektedir.

4.4.2.2. İşe Tutkunluk Ölçeğinin Faktör Analizi

Araştırmanın bu kısmında işe tutkunluk ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla değişkene faktör analizi yapılmıştır. İşe tutkunluk ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. İşe Tutkunluk Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Soru No	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik Değerleri
Faktör: Dinçlik		7,254	45,339	0,91
5	İşime karşı istekli ve hevesliyim	0,83		
4	İşimi yaparken kendimi enerjik ve güçlü hissederim	0,83		
1	İşimi yaparken kendimi enerji dolu hissederim	0,80		
7	İşim bana ilham ve çalışma şevki verir	0,77		
2	Yaptığım işin bir amacı ve anlamı olduğunu düşünüyorum	0,75		
8	Sabah kalktığımda işe gitmeye istekli olurum	0,65		
3	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem	0,69		
10	Yaptığım işle gurur duyarım	0,60		
13	İşimi kendimi geliştirebileceğim ilginç ve özel bir iş olarak görürüm	0,56		
Faktör: Adanmışlık ve Yoğunlaşma		2,057	12,855	0,84
11	Çalışırken sadece işime konsantre olur, adeta işime gömülürüm	0,82		
16	Çalışırken kendimi çok kaptırdığım için işten kopmakta zorlanırım	0,77		
14	Çalışırken kendimi işime kaptırırım	0,76		
12	Ara vermeden çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim	0,71		
6	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum	0,69		

9	Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim	0,54
17	Çalışırken, işler yolunda gitmediği zamanlarda bile kararlı bir şekilde çalışmaya devam ederim	0,45
Toplam Varyans		58,194

Faktör yük değerlerinin 0,45'e yakın ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür (Büyüköztürk, 2019:134). Yapılan faktör analizi sonucunda ifadelerin faktör yüklerinin 0,40 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Yani örneklem, analiz yapılması için yeterlidir. Dinçlik faktörü toplam varyansın %45.339'unu, adanmışlık ve yoğunlaşma faktörü toplam varyansın %12.855'ini açıklamaktadır.

4.4.2.3.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın bu kısmında psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluk ölçekleri güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. İki değişkene yönelik güvenilirlik analizleri aşağıda Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4.Psikolojik Sahiplenme ve İşe Tutkunluk Ölçeklerine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha	Öge Sayısı
Psikolojik Sahiplenme	0,810	16
İşe Tutkunluk	0,914	16

Çalışmanın güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Cronbach's Alpha değeri 1'e yaklaştıkça ölçekte yer alan maddelerin içindeki tutarlılığın yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Analiz sonucuna göre Cronbach Alpha katsayısı psikolojik sahiplenme ölçeği için 0,810 ve işe tutkunluk ölçeği için 0,914 olarak bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda çıkan değerlerin 1'e yakın çıkması anketin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

4.4.2.4.Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında psikolojik sahiplenme ve boyutlarının işe tutkunluk ve boyutları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kurulan hipotezlerle ilgili korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak analizlerin sonuçlarına ait bulgulara yer verilmiştir.

4.4.2.4.1.Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Psikolojik sahiplenme ile işe tutkunluk arasındaki korelasyon analizine ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

N:400	Psikolojik Sahiplenme	İşe Tutkunluk	Bölgecilik	Öz Yeterlilik	Hesap Verebilirlik	Ait Olma Duygusu ve Öz Kimlik	Dinçlik	Adanmışlık ve Yoğunlaşma
Psikolojik Sahiplenme	1	,575**	,772**	,613**	,577**	,516**	,608**	,391**
İşe Tutkunluk	,575**	1	,642**	,287**	,218**	,102*	,909**	,861**
Bölgecilik	,772**	,642**	1	,327**	,221**	,003	,708**	,401**
Öz Yeterlilik	,613**	,287**	,327**	1	,427**	,156**	,304**	,195**
Hesap Verebilirlik	,577**	,218**	,221**	,427**	1	,207**	,208**	,176**
Ait Olma Duygusu ve Öz Kimlik	,516**	,102*	,003	,156**	,207**	1	,077	,107*
Dinçlik	,608**	,909**	,708**	,304**	,208**	,077	1	,572**
Adanmışlık ve Yoğunlaşma	,391**	,861**	,401**	,195**	,176**	,107*	,572**	1

Araştırmanın psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon katsayısının aldığı değer '0,575' olarak belirlenmiştir. Yani psikolojik sahiplenme ile işe tutkunluk arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sahiplenme arttıkça, işe tutkunluğun da arttığı görülmektedir. Psikolojik sahiplenmesi yüksek, çalıştıkları örgütü seven ve örgüte bağlı çalışanların aynı zamanda örgüte ve işine karşı tutkunluk geliştireceklerini söylemek mümkündür. Yine Tablo6'daki değerlere bakıldığında; psikolojik sahiplenme ve dinçlik/bölgecilik boyutları arasında pozitif orta düzeyde, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları ile pozitif düşük düzeyde; işe tutkunluk ve bölgecilik boyutları arasında pozitif orta düzeyde, öz yeterlilik/hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik boyutları arasında pozitif düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun yanında bölgecilik boyutu ile dinçlik boyutu arasında pozitif yüksek düzeyde, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları arasında pozitif orta düzeyde; öz yeterlilik ve dinçlik boyutları arasında pozitif orta düzeyde, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları arasında pozitif düşük düzeyde; hesap verebilirlik boyutu ile dinçlik/adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları arasında pozitif düşük düzeyde bir ilişki olduğu, ait olma duygusu ve öz kimlik boyutu ile dinçlik boyutu arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları arasında ise pozitif düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.4.2.4.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Psikolojik sahiplenmenin ve boyutlarının işe tutkunluk ve boyutları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kurulan hipotezlere yönelik regresyon analizi sonuçları aşağıda Tablo 6, Tablo 7, Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 6. Psikolojik Sahiplenme ve İşe Tutkunluk İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Katsayılar		t	P
			B	Standart Hata		
1.	İşe Tutkunluk	Sabit Değişken	0,938	0,201	4,670	0,000
		Psikolojik Sahiplenme	0,746	0,053	0,575	14,026
R=0,575		R²=0,331	Adjusted R²=0,329		F= 196,726	p=0,00

Tablo 6’da bağımsız değişken psikolojik sahiplenme ile bağımlı değişken işe tutkunluk için kurulan regresyon modelinin anlamlılık düzeyleri verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda bağımlı değişken istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,00<0,05$). Regresyon modeli %95 güven aralığında olup, işe tutkunluk değişkenindeki artışın 0,33’ünü açıkladığı görülmektedir ($R=0,57$, $R^2=0,33$). Bu değer psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerinde orta düzeyde bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda; ‘**H1:** Psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.’ hipotezi **kabul** edilmiştir ($p=0,00<0,05$). Yani psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır. Bir çalışanın, içerisinde bulunduğu örgütü kendisininmiş gibi hissettiği, psikolojik olarak bağlandığı ve örgütün bir parçası olduğu durumlarda, çalışan işine karşı tutkunluk geliştirdiği düşünülmektedir.

İşe tutkunluk boyutlarından dinçlik boyutunun bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik boyutlarından etkilenme durumunu gösteren regresyon modeli sonuçları aşağıda Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. İşe Tutkunluk Boyutlarından Dinçlik Boyutunun Bölgecilik, Öz Yeterlilik, Hesap Verebilirlik, Ait Olma Duygusu ve Öz Kimlik Boyutlarından Etkilenme Durumunu Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Katsayılar		t	P	
			B	Standart Hata			
1.	Dinçlik	Sabit Değişken	1,218	0,210	5,811	0,000	
		Bölgecilik	0,571	0,031	0,683	18,219	0,000
		Öz Yeterlilik	0,073	0,047	0,063	1,566	0,118
		Hesap Verebilirlik	0,019	0,043	0,018	0,447	0,655
		Ait Olma Duygusu ve Öz Kimlik	0,051	0,030	0,061	1,700	0,090
		R=0,715	R²=0,511	Adjusted R²=0,506		F= 103,178	p=0,00

Tablo 7’de görülen bağımsız değişkenler bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik ile bağımlı değişken olan dinçlik için kurulan regresyon modelinin anlamlılık düzeyleri verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda bağımlı değişken istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,00<0,05$). Yani psikolojik sahiplenme boyutlarından en az birinin dinçlik üzerinde anlamlı biretkisi bulunmaktadır. Regresyon modeli %95 güven aralığında olup bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik dinçlik üzerindeki artışın %0,51’ini açıkladığı görülmektedir ($R=0,71$, $R^2=0,51$). Bu değer bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimliğin dinçlik üzerinde orta düzeyde bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda; ‘**H2**:Psikolojik sahiplenme boyutlarından bölgeciliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.’ hipotezi **kabul** edilmiştir($p=0,00<0,05$). Yani bölgeciliğin, dinçlik üzerinde %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bölgecilik, bireyin herhangi bir şeye yönelik geliştirdiği sahiplik duygusunu davranışlarıyla dışa vurması anlamına gelmektedir. Bir çalışan örgüt içerisindeki herhangi bir nesne üzerinde sahiplenme duygusu geliştirdiğinde bunları sadece kendilerininmiş gibi görmeye başlamakta ve daha fazla enerjiye, daha fazla haz hissine ve daha fazla dayanıklılığa sahip olmaktadır.Yapılan analiz sonucunda‘**H3**: Psikolojik sahiplenme boyutlarından öz yeterliliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.’ hipotezi **red** edilmiştir ($p=0,11>0,05$). Yani öz yeterliliğin, dinçlik üzerinde %95 güven aralığında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Görevini başarıyla yapabileceğine inanan ve başarının gerektirdiği sorumluluğu alabileceğini düşünen bir çalışan ile bu çalışanın işine ve örgütüne karşı sergilediği dinçlik duygusu arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Öz yeterliliği düşük ve kendisine güveni az bir çalışanın, örgüte veya işine karşı geliştirdiği tutkunluk sonucunda dinçlik gösterebileceği düşünülmektedir. Yapılan analiz sonucunda ‘**H4**:Psikolojik sahiplenme boyutlarından hesap verebilirliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.’ hipotezi **ret** edilmiştir ($p=0,65>0,05$). Yani hesap verebilirliğin, dinçlik üzerinde %95 güven aralığında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Sahiplik oluşturdukları nesne üzerindeki etkilerden başkalarını sorumlu tutabilen ya da nesneyle ilgili sorumluluğu kendilerinin paylaştığına inanan çalışanlar ile bu çalışanlarda dinçlik duygusunun oluşması arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Hedef nesneye yönelik hesap verebilirliği düşük çalışanlarda da örgüte ve işine karşı dinçlik duygusunun geliştiği görülebilmektedir. Dinçlik, hedef nesneye yönelik hesap verebilirlik duygusundan bağımsız gelişmektedir. Yapılan analiz sonucunda ‘**H5**: Psikolojik sahiplenme boyutlarından ait olma duygusu ve öz kimliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.’ hipotezi **ret** edilmiştir ($p=0,09>0,05$). Yani ait olma duygusunun, dinçlik üzerinde %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bireyin yerleştiği veya aidiyet hissettiği yer onun bir parçası haline gelmektedir. Bir çalışanın ev hissi yaratacak nesnelere sahip olarak aitlik güdülerini tatmin etmesi ile işiyle ilgili her türlü bilgiye açık, fedakarlık göstermeye hazır ve içerisinde bulunduğu örgüte uyumlu biri olması arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Çalışanlarda dinçlik duygusu, bireylerin örgüte yönelik geliştirdikleri ait olma duygusu ve örgüte göre şekillenen öz kimliklerinden bağımsız bir şekilde gelişmektedir.

Aşağıda Tablo 8’de işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma boyutunun bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik boyutlarından etkilenme durumunu gösteren regresyon modeli sonuçları görülmektedir.

Tablo 8.İşe Tutkunluk Boyutlarından Adanmışlık ve Yoğunlaşma Boyutunun Bölgecilik, Öz Yeterlilik, Hesap Verebilirlik, Ait Olma Duygusu ve Öz Kimlik Boyutlarından Etkilenme Durumunu Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Katsayılar	Standardize Edilmemiş Katsayılar	t	P
			B	Standart Hata	Beta	
		Sabit Değişken	1,591	0,286		5,557 0,000
1.	Adanmışlık ve Yoğunlaşma	Bölgecilik	0,332	0,043	0,378	7,768 0,000
		Öz Yeterlilik	0,039	0,064	0,032	0,604 0,546
		Hesap Verebilirlik	0,069	0,058	0,060	1,176 0,240
		Ait Olma Duygusu ve Öz Kimlik	0,078	0,041	0,088	1,882 0,061
		R=0,422	R²=0,178	Adjusted R²=0,169	F= 21,352	p=0,00

Tablo 8’debağımsız değişkenler bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik ile bağımlı değişken olan adanmışlık ve yoğunlaşma için yapılan regresyon analizinin anlamlılık düzeyleri verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda bağımlı değişken istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,00<0,05$). Yani psikolojik sahiplenme boyutlarından en az birinin adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Yapılan analiz sonucunda regresyon modeli %95 güven aralığında olup bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimliğin adanmışlık üzerindeki artışın %0,17’sini açıkladığı görülmektedir ($R=0,42$, $R^2=0,17$). Bu değer bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimliğin, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde zayıf bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda; ‘**H6**:Psikolojik sahiplenme boyutlarından bölgeciliğin işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.’ hipotezi **kabul** edilmiştir ($p=0,00>0,05$). Yani bölgeciliğin, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bir çalışan işine karşı sahiplenme duygusu geliştirdiğinde işine daha çok ilgi duymakta, işini coşku ile yapmakta ve işi için mücadele etmektedir. Yapılan analiz sonucunda ‘**H7**:Psikolojik sahiplenme boyutlarından öz yeterliliğin işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.’ hipotezi **red** edilmiştir ($p=0,54>0,05$). Yani öz yeterliliğin, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde %95 güven aralığında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İşe ve örgüte karşı gelişen adanmışlık ve yoğunlaşma duygusu, çalışanların öz yeterlilik düzeylerinden bağımsız bir şekilde gerçekleşmektedir. Yapılan analiz sonucunda ‘**H8**:Psikolojik sahiplenme boyutlarından hesap verebilirliğin işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.’ hipotezi **ret** edilmiştir ($p=0,24>0,05$). Yani hesap verebilirliğin, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde %95 güven aralığında

istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Sahiplenme duygusunun olduğu hedef nesneye karşı sorumluluk duygusu geliştiren çalışanlar ile bu bireylerde adanmışlık ve yoğunlaşma duygusunun oluşması arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. İşe ve örgüte karşı gelişen adanmışlık ve yoğunlaşma duygusu, çalışanların hesap verebilirlik düzeylerinden bağımsız bir şekilde gerçekleşmektedir. Yapılan analiz sonucunda 'H9:Psikolojik sahiplenme boyutlarından ait olma duygusu ve öz kimliğin işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.' hipotezi **red** edilmiştir ($p=0,06>0,05$). Yani ait olma duygusunun, adanmışlık üzerinde %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İşe ait olma duygusu ortaya çıktığında çalışanın yaptığı işten ilham alması, sorumluluklarını hevesle yerine getirmesi ve işine karşı olumlu duygular beslemesi beklenmemektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Psikolojik sahiplenme, örgüt üyelerinin herhangi bir yasal sahiplikleri bulunmamasına rağmen hedefe yönelik sahiplik duyguları hissetmeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Psikolojik sahiplenme bu çalışmada, bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik olmak üzere dört boyutta incelenmiştir. İşe tutkunluk, bir çalışanın en yüksek motivasyon seviyesi ile, fiziksel, zihinsel ve bilişsel olarak kendini işine vermesi olarak tanımlanmaktadır. Dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarından oluşan işe tutkunluk, çalışanın ve örgütün verimliliğini ve performansını olumlu yönde etkilediği ve örgüt içerisinde oluşabilecek olumsuz birçok sonucu önlemeye yardımcı olduğu için örgütler açısından oldukça önemli bir kavram olarak görülmektedir. Psikolojik sahiplenme seviyesi yüksek çalışanlar, işlerine ve içerisinde buldukları örgüte karşı samimi duygular ile bağlı oldukları için tutkunluk geliştirmekte ve örgüt başarısı için çaba göstermektedirler.

Çalışmada yapılan korelasyon analizi sonucunda psikolojik sahiplenme ve boyutlarından bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik ile işe tutkunluk ve boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yine çalışmada, işe tutkunluk ve boyutları dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma, psikolojik sahiplenme ve boyutları bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir. Bir çalışan örgütü kendisinin bir parçası olarak gördüğünde, işine karşı tutkunluk geliştirmekte, işini enerjik bir şekilde yapmakta, karşısına çıkan zorluklara direnerek yoluna devam etmektedir. Bunun yanında psikolojik sahiplenme boyutlarından öz yeterliliğin, hesap verebilirliğin, ait olma duygusu ve öz kimliğin, işe tutkunluk boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; bölgeciliğin ise, işe tutkunluk boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik sahiplenme boyutlarından bölgeciliğin işe tutkunluk boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olmasının nedeni, psikolojik sahiplenme sonucunda hedef nesneyi kendisininmiş gibi hisseden bir çalışanın, aynı zamanda kendisi ile bağdaştırmış olduğu bu hedef nesneye yönelik tutkunluk geliştirip üzerine düşen sorumlulukları en doğru şekilde yerine getirme çabası olarak görülmektedir. Yapmış olduğu işe ve içerisinde buldukları örgüte yönelik psikolojik sahiplenme duygusu geliştiren çalışanlar, işi ve örgüt başarısı için gayret göstermekte, çalışma esnasında duygusal bakımdan kuvvetli ve konsantrasyonu yüksek olmaktadır. Psikolojik sahiplenme boyutlarından öz yeterliliğin, hesap verebilirliğin, ait olma duygusu ve öz kimliğin, işe

tutkunluk boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmamasının nedeni, işine ve içerisinde bulunduğu örgüte karşı katkı sağlayabileceğine inanan, almış olduğu kararlar doğrultusunda hesap verebilen veya hesap sorabileceğini düşünen ve kendisini örgüte ait hissedenden bir çalışanın içerisinde bulunduğu örgüt için yeteri kadar çaba gösterdiğini düşünerek işine yönelik tutkunluk geliştirmeyi düşünmemesinden veya geliştirmeye gerek duymamasından kaynaklanmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda psikolojik sahiplenme boyutlarından yalnızca bölgeciliğin işe tutkunluk boyutları üzerinde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçların bölgecilik kavramının, işe tutkunluk ve boyutları üzerindeki önemini görmek açısından dikkat çekici olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulguların psikolojik sahiplenme ve işe tutkunluk değişkenlerini bir arada ele alan Chantal vd. (2017), Olckers vd. (2012), Hoffmeister (2019), Chai vd. (2020), Dai vd. (2021), Kara ve Kaya (2020)'nın yaptıkları araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir.

Psikolojik sahiplenmenin sağlanması için, çalışanların hedef nesne üzerinde kontrole sahip olması, hedef nesneyi yakından tanınması ve hedef nesneye yönelik yatırım yapması gerekmektedir. Tüm bunların sağlanması örgütün izlemiş olduğu yönetim stratejilerine bağlı olmaktadır. İşe tutkunluğun sağlanması için ise, örgüt yöneticilerinin çalışanların başarılarını takdir etmesi, adil bir terfi ve ödül sistemi oluşturması, çalışanlar arasındaki iletişimin kuvvetlendirilmesi için iş dışında etkinliklerin düzenlenmesi, çalışanların kendilerini rahatça ifade edebildikleri ve kendilerini huzurlu hissettikleri esnek bir örgüt yapısının oluşturulması son derece önemlidir. Zaman ve maliyet kısıtı nedeni ile bu çalışma tek bir ilde yapılmıştır. Sonraki çalışmalarda ilgili konunun farklı il, bölge, ülke genelinde veya farklı ülkelerde yapılması durumunda daha genel sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Yine bu çalışma hem özel sektör hem de kamu sektörü çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda örneklem olarak özel sektör ve kamu sektörü çalışanları ayrı ayrı seçildiğinde psikolojik sahiplik ve işe tutkunluk açısından sektörler arası farklılıkların olup olmadığını ortaya koymak mümkün olabileceği düşünülmektedir. Psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etkisi olduğu düşünülen bağlılık, psikolojik güçlendirme, içselleştirme, özdeşleşme vb. konular ile, işe tutkunluk üzerinde pozitif etki sağlayabilecek iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, işkoliklik, örgütsel bağlılık ve negatif etki sağlayabilecek, işten ayrılma niyeti, örgütsel sapma davranışları vb. konular ile ilgili çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akarca, M. (2019). Psikolojik sahiplenmenin kavramsal farklılığı ve örgütsel davranış alanı içerisinde incelenen diğer yapılardan farklılaştığı noktalar üzerine bir araştırma. *Journal of Social Humanities Sciences Research*, 7(56), 2049-2061.
- Ashforth, B.E.& Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace:A Reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125.
- Aşçı, K. ve Baysal, H. T. (2019). Satış pazarlama çalışanlarının işe tutkunluk davranışlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-53.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D. & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
- Balcı, O. ve Ağ, C. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. *Turkish Studies-Economy*, 15(3), 1195-1213.
- Baxter W., Aurisicchio M., & Childs R.N.P. (2015). A psychological ownership approach to

- designing object attachment. *Journal of Engineering Design*, 26(4), 1-17.
- Bayraktar, O. ve Kılıç, S. (2021). Yetiştirme ve kariyer algısının çalışan tutkunluğuna etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(13), 3026-3043.
- Boz, H. (2021). Çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Journal of Business Research-Turk*, 13(1), 343-358.
- Brown, G., Lawrence, T.B. & Robinson, S.L. (2005). Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577-594.
- Buriro, S., Ng, S.I., Jantan, H.A., & Brohi N.A. (2018). Psychological ownership and employee engagement, in book perspectives in organizational behavior (Ed. Amer Hamzah Jantan), Universiti Putra Malaysia Press, 76-83.
- Brundin, E., Mc Clatchey, I.S. & Melin, L. (2023). Leaving the family business: *The dynamics of psychological ownership*, 05.04.2023, 1-20.
- Büyükbese, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-153.
- Chantal, O. & Plessis D.Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2585-2596.
- Chantal O., George, K., & Van Zyl, L.E. (2017). Work engagement, psychological ownership and happiness in a professional services industry company. *Theoretical Orientations and Practical Applications of Psychological Ownership*, 25, 249-273.
- Christian, M.S., Garza, A.S. & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Çıkmaz, G. ve Yeşil, S. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerine etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(22), 1293-1311.
- Dai, Y-De., Zhuang, W-L., Lu, S-C. & Huan, T-C. (2021), Work engagement or job burnout? Psychological ownership amongst the employees of international tourist hotels. *Tourism Review*, 76(6), 1243-1259.
- Dawkins, S., Martin, A., Tian, A.W. & Newman, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183.
- Dede, N. P., Çakınberk, A.K. ve Yılmaz, G. (2014). İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(5), 121-142.
- Doğan, A. ve Özdemir, M. (2021). Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeyindeki farklılığın incelenmesi (Investigation of the difference in the work engagement level according to individuals thought of work). *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2203-2222.
- Durgut, A.İ. ve Günay, G.Y. (2020). Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki: Yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama. *Journal of Organizational Behavior Review (JOB Review)*, 2(2), 149-171.
- Dyne, L. Van & 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.
- Ekinci, S. (2018). Profesyonel öğrenme topluluğu, psikolojik sahiplenme ve bağlamsal performans arasındaki ilişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdirençelebi, M., ve Karataş, C. G. (2019). Örgütsel adaletin işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Business & Management Studies:An International Journal*, 7(4), 1825-1849.
- Göktepe, E.A. (2016). Yeni kariyer tutumları, algılanan yönetici desteği ve işe tutkunluk arasındaki ilişki :Bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hasırcı, I. ve Örucü, E. (2020). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin ölçülmesi: Bankacılık sektörü ile ilgili bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1039-1045.
- Hoffmeister, V. E. (2019). Nowhere to go but up: Investigating psychological ownership as a mediator between upward communication and work engagement across sectors. University of Oklahoma Graduate College, Oklahoma.
- Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M.& Hair J.F. (2015). Individual psychological ownership: Concepts, evidence, and implications for research in marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 121-139.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalmaz, M. ve Tozkoparan, G. (2018). Psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisi: Özel sektörde bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2), 255-279.
- Kaplanseren, S. ve Örucü, E. (2018).İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İİB E-Dergi*, 7(1), 1-19.
- Kara, E. ve Kaya, Atilla (2020). Yönetici desteğinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2364-2375.
- Kirk, C.P., Peck, J., & Swain, S.D. (2018). Property lines in the mind:Consumers' psychological ownership and their territorial responses. *Journal of Consumer Research*, 45(1), 148-168.
- Lerner, J.S. & Tetlock, P.E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125(2), 255-275.
- Li, S., Qu H. & Wei M. (2021). Antecedents and consequences of hotel customers psychological ownership. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 1-9.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C., & Lee, C. (2012). Psychological ownership: How having control matters. *Journal of Management Studies*, 49(5), 869-895.
- Mansuroğlu, C.N. ve Turhal, E. (2023). Müzik öğretmenlerinin çalışmaya tutkunluk durumlarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *BAİBÜEFD*, 23(1), 81-97.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of*

Psychology, 52, 397-422.

- 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.
- O'driscoll, M. P., Pierce, J. L. & 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., & Plessis, Y. Du. (2012). PO:A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2585-2596.
- Onan, G. ve Turhan, M. (2023). Psikolojik sözleşme ihlali algısının işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 1301-1324.
- Özarallı, N. (2017). İşe tutkunluğun, yapısal güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve hedeflerin içselleştirilmesi yoluyla geliştirilmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(4), 1258-1273.
- Özdemir, B., Özcan, H.M. ve Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi SBE Dergisi*, 4(2), 706-724.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Özler, H., Özler, D. ve Yılmaz, A. (2008). Psychological ownership: An empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors. *Problems and Perspectives in Management*, 6(3), 38-47.
- Pierce J.L., Kostova T. & Dircks K.T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *The Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J.L., Kostova T. & Dirks K.T. (2002). The state of PO: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 1-44.
- Rapti, A. (2016). *Employee psychological ownership and work engagement: An extension of the JD-R model*. University of Bath.
- Rowley, H. J. (2014). *Employee ownership: Evaluating the factors contributing to successful employee engagement*. Master Thesis, University Of York.
- Sinclair, G., & Tinson, J. (2017). Psychological ownership and music streaming consumption. *Journal of Business Research*, 71, 1-9.
- Şen, N. (2019). Liderlik özelliklerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *BEÜİİBF AİD*, 4(2), 264-282.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Ugwu, F. & Amazue, L. (2014). Psychological ownership, hope, resilience and employee

work engagement among teachers in selected mission schools. *European Journal of Business and Management*, 6(10), 98-106.

Vandewalle, D., Van Dayne L. & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group And Organization Management*, 20, 210- 226.