

Öncül ve Ardıllarıyla Psikolojik Sahiplenme: Sistematik Bir Tarama Psychological Ownership with Antecedents and Consequences: A Systematic Review

Enis HİÇYILMAZ  ^a

^a Düzce Üniversitesi, Düzce, Türkiye. enishicyilmaz@duzce.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sahiplenme Sistemik literatür taraması Sahiplenme duygusu Sistemik derleme Gönderilme Tarihi 17 Kasım 2024 Revizyon Tarihi 10 Eylül 2025 Kabul Tarihi 14 Eylül 2025 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Psikolojik sahiplenme konusunda yürütülen makalelerin ulusal alanyazın çerçevesinde incelendiği bu araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. İlk amaç, psikolojik sahiplenmenin kavramsal yapısını ortaya çıkarabilmek; ikincisi ise, kavramın etkileşim içinde olduğu bağımsız, bağımlı, aracı ve düzenleyici değişkenleri belirleyebilmektir. Yöntem – İlgili amaçlar doğrultusunda “psikolojik sahiplenme” anahtar ifadesi Türkiye Akademik Arşivi, EKUAL, DergiPark, Sobiad Atıf Dizini, TRDizin veri tabanları ve Google Akademik üzerinden taranmıştır. Tarama sonucunda 256 adet potansiyel dokümana ulaşılmış, dokümanlara çeşitli dahil etme ve hariç tutma kriterleri uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, araştırma sorularına yanıt verebilecek 38 doküman MAXQDA’24 programı üzerinden analiz edilmiştir. Bulgular – Analiz bulguları; çalışmaların 2020-2024 yılları arasında yoğunlaştığını, araştırmalarda en sık Van Dyne ve Pierce (2004) ve Avey, Avolio, Crossley ve Luthans (2009) tarafından geliştirilen ölçme araçlarının kullanıldığını, en çok araştırılan öncül değişkenlerinin iyi liderlik özellikleri, örgütsel destek, uyum, psikolojik güçlendirme ve örgüt iklimi, sonuç değişkenlerinin ise bağlamsal performans, görev performansı ve işe tutkunluk olduğunu göstermektedir. Tartışma - Çalışmada elde edilen sonuçlar uluslararası alanyazınla kısmen uyum göstermesine karşın, bazı değişkenlerin Türkiye örneğinde yürütülen çalışmalarda ölçülmediği görülmektedir. Araştırmanın son bölümünde, araştırmadan elde edilen bulgular tartışılmakta ve konu hakkında çalışmalar yürütmek isteyen araştırmacılara çeşitli öneriler sunulmaktadır. Çalışmada sunulan önerilerin, örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Psychological ownership Systematic literature review Sense of ownership Systematic review Received 17 November 2024 Revised 10 September 2025 Accepted 14 September 2025 Article Classification: Research Article	Purpose – This study, which examines articles on psychological ownership within the national literature, has two main objectives. The first objective is to reveal the conceptual structure of psychological ownership; the second is to identify the independent, dependent, mediating and moderating variables with which the concept interacts. Design/methodology/approach – For these purposes, the keyword "psychological ownership" was searched using the Turkish Academic Archives, EKUAL, DergiPark, Sobiad Citation Index, TRDizin databases, and Google Scholar. The search yielded 256 potential documents, and various inclusion and exclusion criteria were applied. As a result, 38 documents that could answer the research questions were analyzed using the MAXQDA'24 program. Results – Analysis findings show that studies were concentrated between 2020 and 2024, with the most frequently used measurement tools developed by Van Dyne and Pierce (2004) and Avey, Avolio, Crossley, and Luthans (2009), the most frequently studied antecedent variables are good leadership characteristics, organisational support, adaptability, psychological empowerment and organisational climate, while the outcome variables are contextual performance, task performance and job commitment. Discussion – Although the results obtained in the study are partially consistent with the international literature, it is seen that some variables have not been measured in the studies conducted in the Turkish sample. In the last part of the study, the findings obtained from the research are discussed and various specific suggestions are presented for researchers who want to carry out studies on the subject. It is thought that the suggestions presented in the study will contribute to the organisational behaviour literature.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Hiçyılmaz, E. (2025). Öncül ve Ardıllarıyla Psikolojik Sahiplenme: Sistematik Bir Tarama, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (3), 2409-2425.

1. Giriş

Çalışan sahipliği hakkında yürütülen ilk çalışmalar, finans alanındaki araştırmalara dayanmaktadır. Bu çalışmalarda sahiplik, kurumların çalışanlarını finansal ortağı yapmaya yönelik girişimlerle (Employee Stock Ownership Plan - ESOP) ilişkilendirilmiştir (Lyon, 1951). Çalışanların hisse senedi sahipliğine yönelik yürütülen bu çalışmalar genellikle, hisse senedi sahipliğinin şirket performansı ve çalışan davranışları üzerindeki etkisini (FitzRoy ve Kraft, 1986; Florkowski, 1987, Chiu ve Tsai, 2007) incelenmiştir. Fakat bu çalışmalar, oldukça tutarsız sonuçlar sunmaktadır (Coyle-Shapiro vd., 2002: 423). Bu tutarsız sonuçlar neticesinde Klein (1987: 329), hisse senedi sahipliğinin çalışanların örgüt yararına geliştirdiği tutumlar ile doğrudan ilişkili olmadığını ifade etmektedir. Bu bulguyla paralel şekilde Long (1978, 33-37), hisse sahipliğinin, çalışanın örgüt yararına pozitif davranışlar sergilemesi için yeterli olmadığını belirtmektedir. Pierce vd. (1991: 140) ise, hisse senedi sahipliğinin örgüt yararına birtakım sonuçlar doğurabilmesi için öncelikle çalışanın psikolojik olarak deneyimlediği bir sahiplik hissi yaratılması gerektiğini ifade etmektedir. Psikolojik sahiplenme bu yönüyle “bireylerin, maddi veya maddi olmayan sahiplik hedefleri ya da bu hedeflerin bir parçasının kendilerininmiş gibi hissettiği durum” (Pierce vd., 2001: 299) şeklinde tanımlanmaktadır.

Çalışanın psikolojik olarak deneyimlediği bu sahiplik hissinin resmi ve yasal sahiplikten ayrı bir yapıya sahip olduğu ve örgütsel davranış alanında ilk kez 1990’lı yıllarda (Pierce ve Furo, 1990; Pierce vd., 1991) araştırma konusu olduğu görülmektedir. Otuz yılı aşkın süredir araştırılan psikolojik sahiplenmenin; kurumlara rekabet avantajı sağlamak için ölçülebilir, yönetilebilir ve geliştirilebilir yapıda olduğu ileri sürülmektedir (Avey vd., 2009: 174). Bu özelliklerinden dolayı kavram, özellikle son yıllarda farklı disiplinlerdeki araştırmacılar tarafından çeşitli araştırmalara artan bir ilgiyle konu olmaktadır (Pierce vd., 2009; Liu vd., 2012; Peng ve Pierce, 2015; Wang vd., 2019; Guarana ve Avolio, 2022; Kousina ve Voudouris, 2023; Usman vd., 2023; Dey ve Fasbender, 2024). Uluslararası literatürde psikolojik sahiplenme konusunda yürütülen kapsamlı sistematik tarama çalışmaları da bulunmaktadır (örn. Zhang vd., 2021; Dawkins vd., 2017). Fakat, ulusal yazında konu ile ilgili yürütülen sistematik bir literatür taramasının bulunmadığı görülmektedir. Bu eksiklik, Türk araştırmacıların konuya yaklaşımını, çalışmalar kapsamında kullandıkları teorik çerçeveleri ve kültürel bağlamda ortaya çıkan farklılıkları anlamayı zorlaştırmaktadır.

Bu çalışmada ise, psikolojik sahiplenme kavramına odaklanan çalışmalara yönelik sistemli bir literatür taraması yürütülmeye çalışılmıştır. Konu ile ilgili Türk yazarlar tarafından Türkçe veya İngilizce dilinde yazılan makaleler, herhangi bir zaman kısıtlaması uygulanmadan incelenmiştir. Çalışma kapsamında ilk olarak, araştırmaların ulusal alanyazındaki kavramsal çerçevesi belirlenmeye çalışılmış, ardından kavramla etkileşimi ölçülen değişkenler etki yönleriyle beraber analiz edilmiştir. Çalışmanın literatüre üç önemli katkısı bulunmaktadır; (i) Türk yazınında psikolojik sahiplenme konusunda yapılan ilk sistematik tarama olması, (ii) Türk kültüründe psikolojik sahiplenmenin kavramsallaştırılma biçimlerini ortaya koyması ve (iii) Gelecek araştırmalar için çeşitli araştırma boşlukları ve önerileri sunmasıdır. Araştırma kapsamında ele alınan araştırma soruları ise; De Geus vd., (2020) tarafından ele alınan sorulara benzer bir yaklaşımla, Türk kültüründe psikolojik sahiplenmeyi ölçmeye yönelik olarak aşağıdakiler gibi oluşturulmuştur;

1. Psikolojik sahiplenmenin kavramsal çerçevesi nasıldır?
2. Psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen bağımsız değişkenler nelerdir?
3. Psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen bağımlı değişkenler nelerdir?
4. Psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen aracı ve düzenleyici değişkenler nelerdir?

2. Kavramsal Çerçeve

Psikolojik sahiplenme kavramı ilk kez 1990 yılında (Pierce ve Furo, 1990) bilimsel çalışmalara konu olmuştur. Konu hakkında yürütülen ilk kapsamlı çalışma ise 1991 (Pierce vd., 1991) yılında gerçekleştirilmiştir. Her iki çalışmada da, çalışanların yasal sahiplik durumunun çeşitli davranışsal sonuçlar üretme kapasitesinin, çalışanların ancak psikolojik olarak deneyimlediği bir sahiplik hissi mevcutsa (psikolojik sahiplenme-PS) ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Pierce ve Furo, 1990; Pierce vd., 1991). Kavramın, bazı kaynaklarda sahiplik duygusu olarak da isimlendirildiği görülmektedir (Pierce ve Jussila, 2010; Brown vd., 2014a; Pinto vd., 2016). Sahiplik duygusu hakkındaki tanımlarından örnekler ise; “bireyin bir hedef nesneyi veya hedef

nesnenin bir parçasını kendisininmiş gibi hissettiği durum” (Pierce vd., 2001: 299), “Örgüt üyelerinin yasal bir sahiplikleri olmasa bile hedefe karşı bir sahiplenme duygusu hissetmesi” (Vandewalle vd., 1995, s.211), “İnsanların çeşitli maddi ve manevi nesnelere karşı sahiplik duygusu geliştirmesi” (Pierce vd., 2003: 84), bireylerin iş veya organizasyona yönelik geliştirdiği sahiplenme hedefi (bunların kendilerine ait olduğu yönündeki hisleri) (Dawkins vd., 2017: 163) şeklinde ifade edilebilir. Psikolojik sahiplenme, ilgili tanımlardan yola çıkarak; örgüt içindeki bireyin yasal veya finansal bir sahipliği olmamasına rağmen çeşitli somut ve soyut hedeflere karşı iş ve organizasyon düzeyinde geliştirdiği sahiplik duygusu olarak tanımlanabilir.

Konu hakkında yürütülen çalışmalarda sahiplik duygusunun “gelişim odaklı” ve “önleme odaklı” olmak üzere iki farklı türde ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Avey vd., 2009; 173). Başka bir deyişle geliştirici ve önleyici psikolojik sahiplik, sahiplik duygusunun iki ana boyutunu temsil etmektedir. Bunun yanında benzer bir yaklaşımla çeşitli yazarlar konuyu “iş temelli psikolojik sahiplenme” ve “örgüt temelli psikolojik sahiplenme” çerçevesinde değerlendirmektedir (Mayhew vd., 2007; Peng ve Pierce, 2015; Dawkins vd., 2017). Bu şekilde belirli ayrımlara tabii tutulan sahiplenme duygusunu ölçmek amacıyla da birbirinden farklı yapıda çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçekler; tek boyut (Van Dyne ve Pierce, 2004), üç boyut (Shukla ve Singh, 2015), dört boyut (Uçar, 2018) ve beş boyuttan (Avey vd., 2009) oluşan ölçeklere kadar çeşitlilik göstermektedir. Yine aynı şekilde psikolojik sahipliğin bazı ölçeklerde üç ifade (Chiu vd., 2007), bazı ölçeklerde ise on sekiz ifade ile (Ikävalko vd., 2010) ölçüldüğü görülmektedir. Aslan ve Ateşoğlu (2020) tarafından yürütülen araştırmada, en sık kullanılan veri toplama aracının 2004 yılında Van Dyne ve Pierce tarafından geliştirilen ölçek olduğu belirtilmektedir. Yazarlar Türkiye örneğinde en sık kullanılan diğer ölçeklerin ise sırasıyla; Avey vd. (2009) ve Lee ve Chen (2011) tarafından geliştirildiğini ifade etmektedir.

Alanyazında sahiplik duygusunun birçok farklı faktörden etkilenebileceği ve çok çeşitli etkiler oluşturabileceği belirtilmektedir (Pierce vd., 1991; Pierce vd., 2003; Olckers ve Du Plessis, 2012; Dawkins vd., 2017; Zhang vd., 2021). Avey vd. (2009), psikolojik sahiplenme ile ilişkili değişkenleri belirlemeye yönelik yürüttüğü çalışmada kavramın; dönüşümsel liderlik ($r=.23$), bireysel örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=.15$), kuruma yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=.57$), kuruluşa duygusal bağlılık ($r=.48$), kuruluştaki kalma niyeti ($r=.50$), iş tatmini ($r=.49$) ve örgütsel sapma ($r=-.36$) ile ilişkili olduğu ileri sürmektedir. Zhang vd. (2021) ise kavramın; dönüşümsel liderlik ($q=0.47$), çalışana sağlanan özerklik ($q=0.46$), algılanan güç ($q=0.42$), çalışan ve organizasyon odaklı yatırım ($q=0.37$, $q=0.27$), kurumsal görev süresi ($q=0.10$), bilgiye erişebilirlik ($q=0.42$), örgüt içindeki adalet ($q=0.59$), güven ($q=0.42$), algılanan örgütsel destek ($q=0.52$) ve ilişkisel yakınlık ($q=0.15$) tarafından yordandığını belirtmektedir. Yine aynı yazarlara göre; iş tatmini ($q=0.21$), örgüt temelli benlik saygısı ($q=0.59$), işe bağlılık ($q=0.61$), örgütsel performans ($q=0.25$), seslilik ($q=0.51$), yaratıcılık ($q=0.53$), bilgi paylaşımı ($q=0.39$) ve bölgesel davranışlar ($q=0.54$) psikolojik sahiplenmeden pozitif düzeyde, olumsuz duygulanım ($q=-0.27$) ve işten ayrılma niyeti ($q=-0.54$) ise negatif düzeyde etkilenebilir.

Bahsedilen bu çalışmalara ek olarak, çeşitli kalitatif çalışmalara da (Pierce vd. 2001; Pierce vd., 2003; Olckers & Du Plessis, 2012; Dawkins vd., 2017) rastlanmaktadır. Pierce vd. (2001), sahiplik duygusunun çalışanların vatandaşlık davranışları, örgüt kararlarına katılım düzeyleri, yönetici olarak görev alma yönündeki kişisel fedakârlıkları ve risk üstlenme şeklinde çeşitli çıktılar oluşturabileceğini ifade etmektedir. Yazarlara göre psikolojik sahiplenmenin olumlu etkileri olduğu gibi olumsuz birtakım etkileri de olabilmektedir. Araştırmada bu olumsuz etkiler; çalışanın geliştirdiği aşırı sahiplenme davranışı, takım çalışmasına direnç düzeyi, (yöneticilerde) personel güçlendirmeye direnç düzeyi, sabotaj gibi yıkıcı ve sapkın eylemler, hissedilen hayal kırıklığı ve streştir. Pierce vd. (2003)’e göre ise sahiplik duygusunu (i) hedefin çekiciliği, erişilebilirliği, açıklığı gibi hedefle ilgili değişkenler; (ii) ihtiyaçlar, kişilik, değerler, motivasyon gibi bireysel faktörler; (iii) sürece yönelik faktörler ve (iv) kültürler arası farklılıklar gibi çeşitli bağlamsal faktörler etkilenebilir. Yazarlar pozitif etkileri vatandaşlık davranışları, fedakârlık, risk üstlenme, sorumluluk hissi ve koruyuculuk şeklinde; negatif etkileri ise işbirliğini engelleme, sahiplenmeyi takıntı haline getirme, uyum sorunları, sapkın davranışlar, aşırı sorumluluk hissi, işe yabancılaşma, hayal kırıklığı ve stres şeklinde ifade etmektedir. Olckers ve Du Plessis (2012) ise, psikolojik sahiplenmenin öncül değişkenlerini; kuruluşun hedefleri, bireysel faktörler, sürece yönelik faktörler, bağlamsal faktörler olarak nitelendirmektedir. Yazarlar tarafından psikolojik sahiplenmenin sonuç değişkenleri ise; bağlılık, iş tatmini, kurumsal performans, organizasyon temelli öz saygı, örgütsel faaliyetlere katılım, vatandaşlık davranışları, örgütte kalma niyeti olarak belirtilmektedir. Dawkins vd. (2017) ise, aktif liderlik tarzları, hisse senedi sahipliği, özerklik, kararlara katılım, işin karmaşıklık düzeyi, adalet olgusu, özdeşleşme, kontrol odağı, iş çevresi ve çalışanların duygusal

zeka seviyesinin sahiplenme duygusunu etkileyebileceğini ifade etmektedir. Yazarlar, diğer çalışmalardan farklı olarak çalışan tarafından deneyimlenen iş kontrolünün aracı değişken düzeyinde; çalışanın algıladığı güven ortamı ve örgütsel değişim türünün de düzenleyici değişken düzeyinde psikolojik sahiplenme ile etkileşim içinde olduğunu belirtmektedir.

Yabancı literatüre ek olarak, Türk yazarlar tarafından hazırlanan çeşitli çalışmalara da ulaşılmıştır (Özler vd., 2008; Yeşil vd., 2015; Uçar, 2017). Özler ve arkadaşları (2008); iş tatmininin ($\beta = 0,558$) ve katılımcı bir örgüt ikliminin ($\beta = 0,289$) sahiplik duygusunu artırdığını, örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta = 0,348$) ve örgütsel bağlılığın ($\beta = 0,513$) da sahiplik duygusundan pozitif düzeyde etkilendiğini belirtmektedir. Yeşil vd. (2015) ise, psikolojik sahipliğin öncül ve çıktı değişkenlerini uluslararası literatür çerçevesinde ele almıştır. Yazarlar; liderlik türleri, işin çevresel yapısı (özerklik, teknoloji ve kararlara katılım gibi), bireye ilişkin unsurlar (özdeşleşme, algı, tutum gibi), sosyal etkileşim ve örgüt ikliminin psikolojik sahipliği yordayabileceğini; psikolojik sahipliğin çalışanların tutum ve davranışlarını pozitif yönde etkileyerek örgütsel performansa yönelik çıktılar oluşturabileceğini belirtmektedir. Uçar (2017) ise, konu ile ilgili kavramsal bir model çalışması yürütmüştür. Çalışmada sahiplik duygusunun liderlik türleri, işin yapısı, bireysel faktörler, kültürel yapı, kontrol hissi ve hedef nesneye yönelik faktörlerden etkilendiği ifade edilmektedir. Yazar olumlu tutum ve davranışlar, performans artışı, motivasyon ve sorumluluğun ise kavramın sonuç değişkenleri olduğunu belirtmektedir. Yazar ayrıca, konunun karanlık bir yönü bulunduğunu da ifade etmekte, aşırı sahiplenmenin çeşitli bölgeci davranışlar oluşturabileceğine değinmektedir.

Ele alınan bu çalışmalar PS'nin; çalışanın bağlı bulunduğu ilk amirin sergilediği liderlik tarzından, üyesi bulunduğu organizasyonun hedef ve politikalarına yönelik düşüncelerinden, işe yönelik çeşitli faktörlerden, örgüt ve toplumsal düzeyde kültür faktöründen etkilendiğini göstermektedir. Bunların yanında, çalışanlara sağlanan özerklik ve katılımcı bir iklimin çalışanların sahiplik duygularını artırdığı da söylenebilir. Artan sahiplik duygusu da, çalışanların örgütün rekabet avantajı yaratmasına olanak sağlayan tutum ve davranışlar geliştirmelerine yol açabilir. Psikolojik sahiplenme bu yönüyle, kurumsal performansı artırılabilir. Fakat kavramın karanlık bir yönünün mevcut olduğu da unutulmamalıdır. Aşırı sahiplenme duygusu, kişilerin takım çalışmasına direnç göstermesine ve işbirliğini engellemelerine yol açabilir. Ayrıca çalışanın aşırı sahiplenme duygusu; kişide stres ve kaygı başta olmak üzere çeşitli psikolojik rahatsızlıklar oluşturabilir.

3. Yöntem

Bu çalışma, sistematik literatür taraması tekniği kullanılarak, 2020 yılında güncellenerek sunulan "PRİSMA 2020 Checklist" ve "PRİSMA Flow Diagram" çerçevesinde hazırlanmıştır. İlgili teknik çerçevesinde araştırmada Page vd. (2021) tarafından tavsiye edilen "Sistematik İncelemeler ve Meta-Analizler için Tercih Edilen Raporlama Ögeleri; PRİSMA" yönergesi dikkate alınmıştır. Ayrıca çalışma, Newman ve Gough (2020) ve Khan vd., (2003) tarafından önerilen aşamalar çerçevesinde yürütülmüştür.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Psikolojik sahiplenmenin öncül ve ardıllarını belirleme niyetiyle Türk yazarlar tarafından hazırlanan çeşitli çalışmalara (Özler vd., 2008; Yeşil vd., 2015; Uçar, 2017) kavramsal çerçeve bölümünde değinilmiştir. Fakat yürütülen bu çalışmaların ulusal alanyazına odaklanmamış olması bu çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır (Çalışmanın sonuç ve öneriler bölümlerinin hazırlanmaya başlandığı, 25.10.2024 tarihi referans alındığında, taramaların yapıldığı Türkiye Akademik Arşivi, EKUAL, DergiPark, Sobiad Atıf Dizini, TRDizin veri tabanları üzerinde konuyla ilgili sistematik bir literatür derleme çalışmasına ulaşamamıştır.).

Verilen bilgilerden hareketle, araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Bu amaçlardan ilki, ulusal örgütsel davranış alanyazında psikolojik sahiplenmenin kavramsal yapısının ortaya konulmasıdır. Kavramsal yapıyı ortaya koymak amacıyla aşağıda ilk araştırma sorusuna bağlı sekiz adet alt soru oluşturulmuştur. Araştırmanın ikinci amacı ise, psikolojik sahiplenmenin öncül, ardıl, aracı ve düzenleyici değişkenlerinin etki yönleriyle beraber belirlenmesidir. İlgili değişkenlerin belirlenmesinin, mevcut araştırma boşluklarını ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Araştırma soruları ise aşağıdakiler gibi oluşturulmuştur;

1. Psikolojik sahiplenmenin kavramsal çerçevesi nasıldır?

a) Yayınlar hangi dilde yazılmıştır?

b) Araştırmaların yıllara göre dağılımı nasıldır?

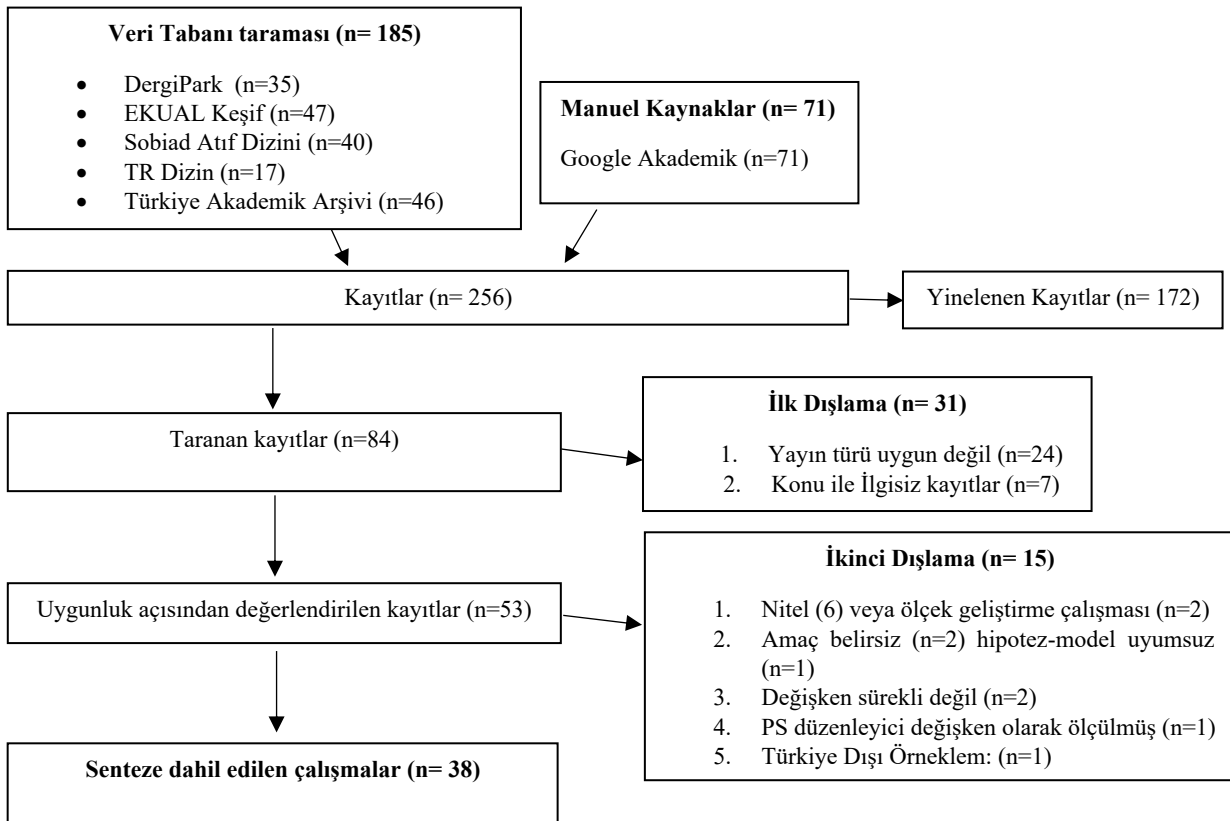
- Araştırmalarda en sık kullanılan kelimeler nelerdir?
 - Araştırmaların yayımlandığı dergiler hangileridir?
 - Çalışmalarda “Psikolojik sahiplenme” hangi teorilerle ilişkilendirilmiştir?
 - Çalışmalarda kullanılan örneklem kimlerden oluşmuştur?
 - Verilerin toplanması amacıyla hangi ölçek kullanılmıştır?
 - Çalışmalarda “Psikolojik sahiplenme” hangi değişken olarak ölçülmüştür?
- Psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen bağımsız değişkenler nelerdir?
 - Psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen bağımlı değişkenler nelerdir?
 - Psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen aracı ve düzenleyici değişkenler nelerdir?

3.2. Evren ve Örneklem

Nitel araştırmalarda örnekleme; olgunun netleştirilmesi/derinleştirilmesi amacına yönelmektedir (İslamoğlu ve Alınacı, 2019: 224). Bu yüzden araştırmada örneklem tekniği olarak, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme tekniğinin temel prensibi, araştırmada net bir şekilde tanımlanan ve belirli kriterleri karşılayan konu ile ilgili tüm durumların incelenmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 122). Ölçüt örnekleme tekniğiyle ulaşılan çalışmanın evrenini; Türkiye Akademik Arşivi, EKUAL, DergiPark, Sobiad Atıf Dizini, TRDizin veri tabanlarında ve Google Akademik üzerinden gerçekleştirilen sorguda “psikolojik sahiplenme” anahtar kelimesi ile ulaşılan yazım dili Türkçe veya İngilizce olan çalışmalar oluşturmaktadır. Evrende toplamda 256 dokümana erişilmiştir. Ardından dokümanlara uygulanan kriterler sonucunda analize dâhil edilen 38 adet makale, örneklem büyüklüğü olarak belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplama tekniği olarak doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. İlgili dokümanlar çeşitli arama stratejileri kullanılarak edinilmiştir ve bahsedilen veri tabanlarındaki tüm aramalar gelişmiş arama seçeneği üzerinden gerçekleştirilmiştir. Tüm taramalar 4-5 Ağustos 2024 tarihleri arasında yürütülmüştür. İlgili süreç **Şekil 1’de** gösterildiği gibi ilerlemiştir;



Şekil 1. Çalışmada Kullanılan PRISMA Akış Şeması

- **DergiPark** veri tabanı üzerinden “title: “psikolojik sahiplenme” OR keywords: “psikolojik sahiplenme” OR abstract: “psikolojik sahiplenme” sorgusu yapılmış, ulaşılan 35 doküman sürece dâhil edilmiştir.
- **Ekual Keşif** veri tabanında; kavram başlık ve konu terimleri içinde “TI psikolojik sahiplenme OR SU psikolojik sahiplenme” formülüyle aranmış 47 doküman sürece dâhil edilmiştir.
- **Sobiad Atıf Dizini** veri tabanında “title:psikolojik sahiplenme veya keywords:psikolojik sahiplenme” sorgusu yürütülmüştür. 52 adet yayın rapor edilmesine karşın, bazı kaynakların sistemde mevcut olmamasından dolayı sadece 40 adet doküman edinilmiştir.
- **TRDizinde** ise “title:(“psikolojik AND sahiplenme”)) abstract:(“psikolojik AND sahiplenme”))” sorgusu yapılmış, sorgu sonucunda ulaşılan 17 belgenin tümü edinilmiştir.
- **Türkiye Akademik Arşivi (Harman)** veri tabanı üzerinden “psikolojik sahiplenme” başlık, konu veya öz bölümleri içerisinde sorgulanmıştır. 64 yayın listelenmesine karşın 46 adet dokümanın mevcut olmasından dolayı sadece 46 kaynak analize dâhil edilebilmiştir.
- Manuel sorgu ise **Google Akademik** üzerinden yürütülmüştür. Sorgu için “kelime grubunu aynen içeren” kısmına “psikolojik sahiplenme” yazılmış, “makalelerin herhangi bir yerinde” işaretlenmiştir. İlk 10 sayfa taranmış, 71 adet yayına ulaşılmıştır.

Dâhil Etme Kriterleri: Araştırmada ardışık bir şekilde aşağıda belirtilen dâhil etme kriterleri uygulanmıştır.

- 1) Kısıtlı değilse,
- 2) Tür olarak “makale” ise,
- 3) Yönetim bilimleri alanıyla ilgiliyse,
- 4) Ampirik bir çalışmaysa,
- 5) “Türkçe” veya “İngilizce” dilinde yazılmış ise,
- 6) “Araştırmanın amacı” net olarak belirtilmişse,
- 7) PS ile sürekli kategoride olan bir değişkenin etkileşimi incelenmiş ve bir sonuç bulunmuşsa,
- 8) PS bağımsız, bağımlı veya aracı değişken olarak ölçülmüşse dâhil etme kriterleri uygulanmıştır.

Hariç Tutma Kriterleri: Dâhil etme kriterlerine uymayan çalışmalar direkt olarak hariç tutulmuştur. Diğer hariç tutma kriterleri ise; **(i)** Çalışma tekrar ediyorsa, **(ii)** Veriler Türkiye dışında yaşayan kişilerden toplanmış veya net olarak belirtilmemişse, **(iii)** “Psikolojik sahiplenme” ile ilgili net bir sonuç bulunamamışsa şeklindedir.

3.4. Verilerin Analizi

Şekil 1’de ifade edilen sorgu sonucunda elde edilen dokümanlar çeşitli kriterler çerçevesinde değerlendirilmiş ve araştırma sorularına yanıt verebilecek nitelikteki 38 doküman kodlama işlemi için MAXQDA’24 programına yüklenmiştir. Program üzerinde, çalışmada incelenen her bir araştırma sorusu ve alt soruları için ayrı ayrı alt kodlar oluşturulmuştur. Dokümanların tüm kodlama işlemleri bahsedilen ilgili program üzerinde yürütülmüştür. Verilerin analizi ise, yine ilgili program kapsamında, araştırma çerçevesinde incelenen araştırma sorularına yönelik olarak yürütülmüştür. Verilerin tüm analizleri tek değişkenli olarak gerçekleştirilmiştir. Veri analizinde 1.c. “Araştırmalarda en sık kullanılan kelimeler nelerdir?” sorusu için “kelime bulutu analizi”, diğer sorular için “kod frekansı” analizleri kullanılmıştır.

Yürütülen analizlerde veri manipülasyonu yapmamaya ayrıca özen gösterilmiştir. Bulguların sunumu için hazırlanan tablo ve görsellerde yüzde cinsinde bulgular sunmaktan uzak durulmuş, veriler sayısal olarak ifade edilmeye çalışılmıştır. Üzerinde analizlerin yürütüldüğü program dosyasına, ekler bölümündeki **EK-1** üzerinden ulaşılabilir.

4. Bulgular

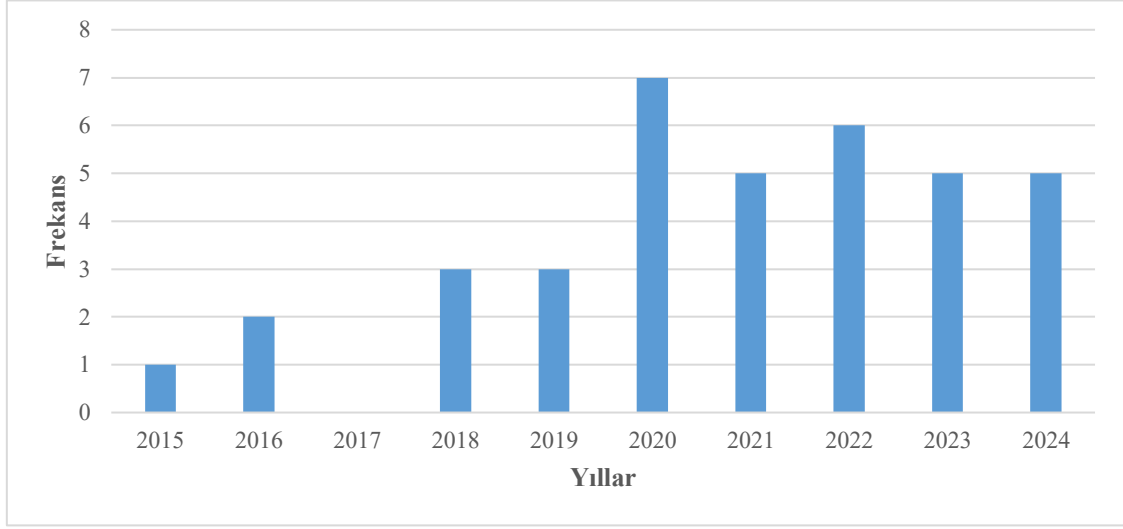
Araştırma Sorusu 1: Psikolojik sahiplenmenin kavramsal yapısı nasıldır?

İncelenen makalelerin hangi dilde yayımlandıklarına yönelik bulgular **Tablo 1**'de sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, analiz edilen çalışmaların büyük kısmının Türkçe dilinde yayımlandığı görülmektedir.

Tablo 1. Yayınların Yayın Türü ve Yayın Dili Açısından İncelenmesi

Yayın Dili	Frekans
Türkçe	31
İngilizce	7
Kodlanmış Belgeler	38

Araştırmaların yıllar itibarıyla gelişim sürecini gösterebilmek amacıyla **Şekil 2** oluşturulmuştur. Şekil, incelenen dokümanlardan bir tanesinin yayım yılı belirlenemediği için 37 dokümanın verilerini yansıtmaktadır. Şekil incelendiğinde, ilk çalışmanın 2015 yılında, en çok araştırmanın ise 2020 yılında yürütüldüğü görülmektedir. Bunun yanında konuya olan ilgi, 2020 ve 2024 yılları arasında yoğunlaşmaktadır (Çalışma verilerinin 2024 yılının ilk 7 ayını kapsadığı düşünüldüğünde, 2024 yılı değeri artış gösterebileceği unutulmamalıdır).



Şekil 2. Çalışmaların Yıllara Göre Dağılım Grafiği

Analize dâhil edilen tüm metinlerde en sık kullanılan kelimeleri belirlemek için “kelime bulutu analizi” gerçekleştirilmiştir. Analiz gerçekleştirilirken tek başına bir anlamı olmayan kelimeler ve matematiksel ifadeler kapsam dışında tutulmaya çalışılmıştır. İlgili kelimelerin sunulduğu şekilde, en sık kullanılanlar büyük puntolarla belirtilmekte, sıklık azaldıkça punto küçülmektedir.

Psikolojik sahiplenme konusunun analiz edildiği bu çalışma kapsamında konunun ana teması olan “psikolojik” (“psychological”), ve “sahiplenme” (“ownership”) kelimelerinin haricinde en sık kullanılan kelimeler sırasıyla; “örgütsel”, “organizational”, “iş”, “çalışanların”, “leadership” kelimeleridir. Metinler içinde bu kelimeler sırasıyla 1488, 1139, 1055, 826 ve 701 kez vurgulanmıştır. Bunun yanında şekilde “Pierce”, “Dyne”, “etik”, “liderlik” ve “güven” gibi kavramla ve alanla ilgili çeşitli kelimelerinin varlığı; konu hakkında yoğun çalışmaları bulunan J. L. Pierce ve Van Dyne’dan ‘dan sıklıkla alıntılar yapıldığını, liderlik tarzlarının –özellikle etik liderlik- ve çalışma arkadaşlarına güven derecesinin sıklıkla araştırmalara konu olduğunu düşündürmektedir.



Şekil 3. Kelime Bulutu Analizi

Dergilere ilişkin bilgiler ise, **Tablo 2'**de sunulmaktadır. Tablodaki bilgiler, konu hakkında en fazla araştırmanın *İşletme Araştırmaları Dergisi'*nde yayımlandığını göstermektedir. İlgili dergiyi; Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Business & Management Studies: An International Journal, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi ve Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi izlemektedir.

Tablo 2. Makalelerin Yayımlandığı Dergi İsimleri

Dergi Adı	Frekans
İşletme Araştırmaları Dergisi	6
Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2
Business & Management Studies: An International Journal	2
Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	2
Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	2
Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi	2
Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi	2
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
Ege Akademik Bakış	1
Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi	1
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi	1
International Journal of Applied Business and Management Studies	1
MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi	1
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1
Social Science Studies Journal	1
Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi	1
Turkish Business Journal	1

Dergi Adı (devam ediyor)	Frekans
Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi	1
Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi	1
İzmir İktisat Dergisi	1
İş Ahlakı Dergisi	1
Kodlanmış Belgeler	38

Tablo 3 ise, psikolojik sahiplenme değişkenin araştırmalar çerçevesinde hangi teorilerle ilişkilendirildiğini göstermektedir. Tablodaki bilgiler değişkenin sıklıkla “Sosyal Mübadele Teorisi”, “Sosyal Kimlik Teorisi” ve “Düzenleyici Odak Teorisi” ile ilişkilendirildiğini göstermektedir.

Tablo 3. Psikolojik Sahiplenme ile İlişkilendirilen Teoriler

İlişkili Teoriler *	Frekans
Sosyal Mübadele Teorisi	6
Sosyal Kimlik Teorisi	5
Düzenleyici Odak Teorisi	4
İş Karakteristikleri Teorisi	2
Sahiplik Teorisi	2
Beklenti Teorisi	1
Çaba Ödül Dengesizliği Teorisi	1
Duygusal Olaylar Teorisi	1
Görelî Yoksunluk Teorisi	1
İyelik Teorisi	1
Kaynakları Koruma Teorisi	1
Kişî Çevre Uyumu Teorisi	1
Örgütsel Adalet Teorisi	1
Vekalet Teorisi	1
Kodlanmış Belgeler	18

* İlgili tablo oluşturulurken toplam 18 adet belgede kavramla teori ilişkili kurulduğu tespit edilmiştir.

İncelenen çalışmaların örneklem verilerine dair bilgiler **Tablo 4** ve **Tablo 5**'te sunulmaktadır. Örneklem verileri, katılımcıların çalıştıkları sektör ve işletmelerin kar amacına sahip olma durumlarına göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Tablolarda, 3 çalışmada sektör net olarak belirtilmediği ve 5'inde kar amacı saptanamadığından çalışmalar “net değil” ile kodlanmıştır. Kar amacı durumunda, bazı dokümanlar “hem kar amacı olan hem de olmayan” (örn. “Çalışmanın evrenini ... resmi ve özel; ... okul yöneticilerini ve öğretmenlerini kapsamaktadır.”(Uzun, 2022: 54) şeklinde kodlanmıştır.

Tablo 4. Çalışmaların Yürütüldüğü Örneklem İletme Türü Özelinde Değerlendirilmesi

İletme Türü	Frekans
Hizmet İletmeleri	(26)
Eğitim sektörü çalışanları	7
Bankacılık sektörü çalışanları	6
Güvenlik sektörü çalışanları	3
Turizm sektörü çalışanları	3
Diğer (Hizmet)	5
Birden fazla sektör (Hizmet)	2
İmalat İletmeleri	(4)
Tekstil sektörü	2
Gıda sektörü	1
Birden fazla sektör (İmalat)	1
Sektörler Arası	(5)
Net Değil	(3)
Kodlanmış Belgeler	38

Tablo 4'teki bilgiler, çalışmaların çoğunun hizmet sektörü örnekleminde (n=26) yürütüldüğünü göstermektedir. Hizmet sektörü özelinde ise büyük çoğunluk; eğitim, bankacılık, güvenlik ve turizm sektörü çalışanlarını kapsamaktadır. Tablo 5'te ise, konu hakkında en çok araştırmanın sadece kar amacı güden işletmeler (n=18) özelinde yürütüldüğü görülmektedir.

Tablo 5. Çalışmaların Yürütüldüğü Örneklemin Kar Amacı Durumu

Kar Amacı Durumu	Frekans
Kar amacı olan	18
Kar amacı olmayan	8
Hem kar amacı olan hem de olmayan	7
Net Değil	5
Kodlanmış Belgeler	38

Aşağıdaki tabloda (**Tablo 6**) çalışmalarda en sık, Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Analiz edilen 38 çalışmanın 23 tanesinde ($\cong\%60$), Van Dyne ve Pierce'in 2004 yılında geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. En sık kullanılan ikinci ölçek ise, 2009 yılında Avey, Avolio, Crossley ve Luthans tarafından geliştirilen ölçektir. Ele alınan çalışmalarda bu ölçekleri takiben sırasıyla; 2015 yılında Shukla ve Singh, 2014 yılında Brown, Pierce ve Crossley, 2018 yılında Uçar, 2015 yılında ise Uslu tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır.

Tablo 6. Çalışmalarda Kullanılan Ölçekler

Araştırmada Kullanılan Ölçek	Frekans
Van Dyne ve Pierce (2004)	23
Avey, Avolio, Crossley ve Luthans (2009)	8
Shukla ve Singh (2015)	3
Brown, Pierce ve Crossley (2014)	1
Uçar (2018)	1
Uslu (2015)	1
Net Değil	1
Kodlanmış Belgeler	38

Tablo 7'de, araştırma kapsamında psikolojik sahiplenmenin hangi değişken türünde ölçüldüğüne yönelik bilgiler sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, psikolojik sahipliği bağımlı değişken olarak ele alan çalışmaların sıklığı (n=21) göze çarpmaktadır.

Tablo 7. Psikolojik Sahiplenmenin Hangi Değişken Olarak Ölçüldüğüne Dair Bilgiler

Değişken Türü	Frekans
Bağımlı Değişken	21
Bağımsız Değişken	8
Aracı Değişken	7
Hem bağımlı hem bağımsız değişken	2
Kodlanmış Belgeler	38

Araştırma Sorusu 2: Psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen bağımsız değişkenler nelerdir?

Çalışmanın ikinci araştırma sorusuna yanıt bulmak amacıyla sahiplenme duygusu ile etkileşimi ölçülen bağımsız değişkenler incelenmiş ve sonuçlar **Tablo 8'**de sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, frekansı en yüksek değişken iyi liderlik özellikleridir. Bu liderlik özellikleri; paternalist (n=2), etik (n=2), dönüşümcü (n=1), karizmatik (n=1), kapsayıcı (n=1), hizmetkâr (n=1) ve bilge (n=1) liderlik şeklindedir. En çok araştırılan diğer değişkenler ise; uyum, örgütsel destek, psikolojik güçlendirme, örgüt iklimidir. Uyum değişkeni araştırma kapsamında hem kişi-iş ve hem de kişi-örgüt uyumunu kapsamaktadır.

Tablo 8. Psikolojik Sahiplenme ile Etkileşimi Hesaplanan Bağımsız Değişkenler

Değişken	+	-	Toplam	Değişken	+	-	Toplam
Organizasyona Yönelik Değişkenler				Bireye Yönelik Değişkenler			
İyi Liderlik Özellikleri	9	0	9	Uyum	3	0	3
Örgütsel Destek	2	1	3	Kişilik (Sorumluluk)	1	0	1
Psikolojik Güçlendirme	2	0	2	Motivasyon Araçları	1	0	2
Örgüt İklimi	2	0	2	Algılanan Aşırı Niteliklilik	0	1	1
Örgüt Sağlığı	1	0	1	Algılanan Özerklik	1	0	1
Örgütsel Sosyalleşme	1	0	1	Kontrol Algısı	1	0	1
Örgüt Temelli Öz Saygı	1	0	1	Öznel İyi Oluş	1	0	1
Yönetim İnovasyonu	1	0	1	Psikolojik Sermaye	1	0	1
İşe Yönelik Değişkenler				Sosyal Destek	1	0	1
İş Tatmini	1	0	1	Sosyal Sermaye	1	0	1
				Yengeç Sendromu	0	1	1
				Etki	0	0	0

Araştırma Sorusu 3: Psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen bağımlı değişkenler nelerdir?

Çalışmanın üçüncü araştırma sorusuna yanıt bulmak amacıyla sahiplik duygusuyla etkileşimi ölçülen bağımlı değişkenler incelenmiştir. Değişkenlerle ilgili bulgular **Tablo 9**'da sunulmaktadır. Araştırmalarda organizasyona ve işe yönelik değişkenlerin az, bireye yönelik değişkenlerin ise yüksek sıklıkla araştırıldığı görülmektedir. Ek olarak psikolojik sahiplenmenin etkisi en çok; bağlamsal performans, görev performansı ve işe tutkunluk üzerinde araştırılmıştır.

Tablo 9. Psikolojik Sahiplenme ile Etkileşimi Hesaplanan Bağımlı Değişkenler

Değişken	+	-	Toplam	Değişken	+	-	Toplam
Organizasyona Yönelik Değişkenler				Bireye Yönelik Değişkenler			
Ekip İçi Bilgi Paylaşımı	1	0	1	Görev Performansı	2	0	2
Örgütsel Kimlik	1	0	1	Bağlamsal Performans	2	0	2
İşe Yönelik Değişkenler				İşe Tutkunluk	2	0	2
İş Tatmini	1	0	1	Çalışan Sosliliği	1	0	1
İş Biçimlendirme	1	0	1	Geri Çekilme Davranışı	0	1	1
				İşkoliklik	1	0	1
				Örgütsel Özdeşleşme	1	0	1
				Yaratıcılık Performansı	1	0	1
				Yenilikçi Davranış	1	0	1

Araştırma Sorusu 4: Psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen aracı ve düzenleyici değişkenler nelerdir?

Çalışmalarda etkileşimi hesaplanan aracı/düzenleyici değişkenlere yönelik bilgiler **Tablo 10**'da verilmektedir.

Tablo 10. Tablo. PS ile Etkileşimi Ölçülen Aracı ve Düzenleyici Değişkenler

Aracı Değişken	+	-	ND	Toplam	Düzenleyici Değişken	+	-	Toplam
Birey-Örgüt Uyum	1	0		1	Algılanan Aşırı Vasıflılık	1	0	1
Çalışan Sosliliği	1	0		1	Duygusal Sermaye	1	0	1
Kontrol Algısı	0	0	1	1	Etik Liderlik	1	0	1
Psikolojik Güçlendirme Algısı	1	0		1	Sosyal Mübadele İdeolojisi	1	0	1
Psikolojik Sözleşme	1	0		1	Psikolojik Dayanıklılık	1	0	1
Resonant Liderlik	1	0		1	Sanal Kaytarma	0	1	1
					Lider- Üye Etkileşimi	1	0	1
					Yaşam Doyumu	1	0	1
					Örgütsel Adalet	0	0	0

Tablodaki bilgiler tüm aracı ve düzenleyici değişkenlerin araştırmalar kapsamında sadece bir kere analiz edildiğini göstermektedir. Aracı değişkenler düzeyinde psikolojik faktörlerin ön plana çıktığı görülmekle

beraberler çoğu aracı değişkenin yönü pozitifdir. Düzenleyici değişkenlerde ise; sanal kaytarma psikolojik sahipliğe negatif düzeyde etki eden bir düzenleyici değişkendir. Çalışmalar kapsamında örgütsel adaletin psikolojik sahiplenme ile etkileşiminin mevcut olmadığı da ayrıca belirlenmiştir.

5. Sonuç, Tartışma, Öneriler ve Kısıtlar

5.1. Sonuç ve Tartışma

Sistemik literatür taraması prosedürü kullanılarak hazırlanan ve sadece makale türündeki yayınların araştırma kapsamına dâhil edildiği bu çalışmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Amaçlardan ilki, Türk yazınında psikolojik sahiplenmenin kavramsal yapısını belirleyebilmektir. Çalışmanın ikinci amacı ise; psikolojik sahiplenme ile etkileşimi ölçülen bağımsız, bağımlı, aracı ve düzenleyici değişkenleri etki yönleriyle beraber tespit edebilmektir.

Konu hakkında 38 adet makaleye ulaşılmış olup, bu dokümanların 31 tanesi Türkçe, 7 tanesi ise İngilizce dilinde hazırlanmıştır (Tablo 1). Bu bulgu, Aslan ve Ateşoğlu (2020)'nin konu hakkında 42 çalışmaya ulaşması ile kısmen benzerlik göstermektedir. İki çalışma arasındaki niceliksel farka, ilgili çalışmanın lisansüstü tezlerini de kapsamasının yol açtığı düşünülmektedir. Çalışmaların yayın yıllarına yönelik bulgular değerlendirildiğinde ise; konu hakkındaki ilk çalışma 2015 yılında yürütülmüştür. Fakat, konuya yönelik ilgi 2020-2024 yılları arasında yoğunlaşmaktadır. Bu ilginin temel sebebi olarak; yönetim ve psikoloji bilimindeki gelişmelere paralel olarak örgüt içindeki bireyin hislerini anlama isteğinin artması gösterilebilir. Çalışmalar kapsamında, hangi kelimelerin en sık tekrarlandığına yönelik bulgular ise konunun temelini oluşturan; "psikolojik", "sahiplenme", "psychological" ve "ownership" sözcüklerini göstermektedir. Bu kelimeleri takiben en sık kullanılan kelimeler; "örgütsel" (1488), "journal" (1333), "organizational" (1139), "iş" (1055), "çalışanların" (826) ve "leadership" (701) kelimeleridir. Çalışmaların hangi dergilerde yayımlandığına yönelik bulgular ise konunun; işletme, yönetim ve ekonomi alanlarında faaliyet gösteren dergilerde yayımlandığı görülmektedir. Konu aynı zamanda en sık; "Sosyal Mübadele Teorisi" (n=6), "Sosyal Kimlik Teorisi" (n=5) ve "Düzenleyici Odak Teorisi" (n=4) ile bağlamında ele alınmıştır.

Çalışmaların hangi örneklem özelinde yürütüldüğü, araştırma sonuçlarının genellenebilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Çalışmaların büyük çoğunluğu hizmet sektörü (n=26) örneğinde yürütülmüştür (Tablo 4). Hizmet sektörü özelinde ise en büyük çoğunluk; öğretmenler, akademisyenler ve idari personellerden oluşan "eğitim sektörü çalışanları"dır (n=7). Eğitim sektörü çalışanlarını; genellikle bireysel şube personellerini kapsayan "bankacılık sektörü çalışanları" (n=6), özel güvenlik hizmetlerini kapsayan "güvenlik sektörü çalışanları" (n=3) ve konaklama işletmeleri başta olmak üzere "turizm sektörü çalışanları" (n=3) izlemektedir. Hizmet sağlayıcı işletmeler örneğinde yoğunlaşan bu çalışmalar, konunun imalat işletmeleri bünyesinde sınırlı sayıda araştırıldığını (n=4) ve ticaret işletmeleri bünyesinde ise hiç araştırılmadığını göstermektedir. Fakat çalışanın yürüttüğü iş ve bağlı olduğu örgüt düzeyindeki sahiplik duygusunun ticaret ve üretim işletmeleri için de çeşitli rekabet avantajları sağlayabileceği öngörülebilir. Dolayısıyla yeni çalışmalar bu sektörler bünyesinde faaliyet gösteren işletmeler bünyesinde yürütülebilir. Ele alınan çalışmalarda örneklem grubunun kar amacı durumu değerlendirildiğinde ise; en çok araştırmanın kar amacı güden (n=18), kar amacı gütmeyen (n=8) ve hem kar amacı güden hem de gütmeyen kuruluşlarda (n=7) yürütüldüğü görülmektedir (Tablo 5). Araştırmalar genellikle kendi finansal çıkarlarını gözeterek işletmeler bünyesinde yürütülmüştür. Oysa yine, topluma hizmet amacıyla kurulan işletmelerde de psikolojik sahipliğin en az kar amacı güden işletmeler kadar önemli olduğu düşünülmektedir. Bulguların bu yönüyle bir araştırma boşluğunu işaret etme potansiyeli bulunmaktadır.

Çalışmalarda ele alınan veri toplama araçlarının kapsamı, sonuçların geçerliliği için önemlidir. Araştırmalarda en sık kullanılan ölçek; Van Dyne ve Pierce tarafından 2004 yılında geliştirilen ölçektir (n=23). İlgili ölçek, tek boyut ve 7 ifadeden oluşmaktadır. En sık kullanılan ikinci ölçek ise, Avey, Avolio, Crossley ve Luthans tarafından 2009 yılında geliştirilen ölçektir (n=8). Bu ölçek sahiplik duygusunu, 5 boyut ve 16 ifade ile ölçümlenmektedir. Van Dyne ve Pierce (2004) ve Avey vd. (2009) tarafından geliştirilen ölçeklerin Türkiye'deki çalışmalarda sık kullanılan ölçekler olduğu bulgusu, Aslan ve Ateşoğlu'nun (2020) araştırması ile uyum göstermektedir. Bunun yanında psikolojik sahiplenme; 21 çalışmada bağımlı değişken, 8 çalışmada bağımsız değişken, 7 çalışmada aracı değişken, 2 çalışmada ise hem bağımlı hem de bağımsız değişken düzeyinde ölçülmüştür. Bu bilgiler, sahiplik duygusunun çoğunlukla bir sonuç değişkeni olarak incelendiğini göstermektedir. Oysa literatür incelendiğinde (Pierce vd., 2001, Pierce vd., 2003; Özler vd., 2008; Avey vd.,

2009; Olckers ve Du Plessis, 2012; Brown vd., 2014b; Yeşil vd., 2015; Dawkins vd., 2017; Uçar, 2017; Zhang vd., 2021), sahipliğin çalışan tutum ve davranışlarını yordama potansiyelinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular, psikolojik sahiplenmenin etki ettiği değişkenleri incelemeyi amaçlayan araştırmalara yönelik potansiyel bir araştırma boşluğunu işaret edebilir.

Sahiplik duygusunun öncül değişkenlerine yönelik yürütülen analizler neticesinde, 21 farklı değişkenin ele alındığı görülmüştür. En sık ölçülen değişken, iyi liderlik özellikleridir (n=9). Bu liderlik özellikleri; paternalist (n=2), etik (n=2), dönüştürücü (n=1), karizmatik (n=1), kapsayıcı (n=1), hizmetkâr (n=1) ve bilge (n=1) liderliği kapsamaktadır. Bahsedilen bu iyi liderlik özelliklerinin tümü çalışanın psikolojik sahiplik düzeyini arttırmaktadır. Liderlik özelliklerine dair bu sonuç; Zhang vd. (2021), Dawkins vd. (2017), Yeşil vd. (2015) ve Uçar (2017)'ın çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. İyi liderlik özelliklerinin ardından en çok araştırılan bağımsız değişkenler ise sırasıyla; örgütsel destek (n=3), uyum (n=3), psikolojik güçlendirme (n=2) ve örgüt iklimidir (n=2). Örgütsel destek değişkenine yönelik bulgu Zhang vd. (2021)'nin; örgüt iklimine yönelik bulgu ise, Özler vd. (2008) ve Yeşil vd. (2015)'nin ifadelerini destekler niteliktedir. Diğer taraftan uluslararası alanyazında sıkça bahsedilmesine karşın ülkemizdeki araştırmalarda konu edilmeyen çeşitli bağımsız değişkenler de mevcuttur. Bu değişkenlere örnek olarak hedefe yönelik değişkenler verilebilir. Hedefe yönelik değişkenler genel olarak organizasyon hedefinin çekici, erişilebilir ve açık bir yapıda olmasını kapsamakta ve çalışanın hedefe yönelik geliştirdiği algı, psikolojik sahiplik düzeyini etkileyebilmektedir (Pierce vd., 2003; Olckers ve Du Plessis, 2012).

Sahiplenme duygusuyla etkileşimi en çok araştırılan bağımlı değişkenler ise; görev performansı (n=2), bağlamsal performans (n=2) ve işe tutkunluktur (n=2). Bu bulgudan hareketle sahiplenme duygusunun; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde de ifade edilen rol dışı davranışlarını, görev tanımları doğrultusunda sergiledikleri davranışları ve işe tutkunluk düzeylerini güçlendirdiği söylenebilir. Bu sonuçlar; psikolojik sahiplenmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili bir değişken olduğu (Avey vd., 2009) ve yüksek düzeyde psikolojik sahipliğin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları doğurduğu (Pierce ve arkadaşları, 2001; Pierce vd., 2003; Olckers ve Du Plessis, 2012; Özler vd., 2008) bulgularıyla büyük benzerlik göstermektedir. Fakat uluslararası literatürde psikolojik sahipliğin çeşitli olumsuz etkilerinin olabileceğinden de söz edilmektedir. Bu olumsuz etkiler genellikle sahiplik duygusunun karanlık tarafı olarak nitelendirilmektedir (Pierce vd., 2001; Pierce vd., 2003; Uçar, 2017). Bu durum, ülkemizdeki çalışmalarda kavramın sıklıkla olumlu sonuçlarına odaklanıldığını, olumsuz etkilerinin dikkate alınmadığını gösterir niteliktedir. Bir başka farklılık ise, çalışanların örgütün performans artışı için sorumluluk alma ve risk üstlenme tutumlarıyla ilgilidir. Pierce vd. (2001) ve Pierce vd. (2003), sahiplenme duygusunun çalışanların sorumluluk alma ve risk üstlenme düzeylerini etkilediğini belirtmektedir. Ülkemizde yürütülen çalışmalarda sahiplenme duygusunun yaratıcılık performansı (n=1) ve yenilikçi davranışı (n=1) teşvik ettiği sonucuna ulaşılsa da; bu durumlar çalışanın sorumluluk ve risk üstlenme düzeylerini tam olarak yansıtmamaktadır. Dolayısıyla bu durum; yerli ve yabancı literatür arasındaki bir farklılığı belirtir niteliktedir.

Sahiplik duygusu ile etkileşimi hesaplanan toplamda 6 aracı ve 9 düzenleyici değişkene ulaşılmıştır (**Tablo 10**). Aracı değişkenler kapsamında ele alınan değişkenler; birey-örgüt uyumu, çalışan sesliliği, kontrol algısı, psikolojik güçlendirme algısı, psikolojik sözleşme ve resonant liderliktir. Değişkenler genel olarak psikolojik sahiplenmeye pozitif düzeyde aracılık etmektedir. Bu yönde tek istisna, kontrol algısı değişkenine yönelik net bir ifadeye rastlanmamış olmasıdır. Uluslararası literatürde Dawkins vd. (2017) "deneyimlenen iş kontrolü"nün sahiplik duygusuna aracılık edebileceğini belirtmesine karşın, ulusal alanyazında bu değişkenin aracılık etkisinin araştırmalara konu olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, bir yönüyle mevcut bir araştırma boşluğuna işaret edebilir. Düzenleyici değişkenlere yönelik yürütülen analizlerde ise, algılanan aşırı vasıflılık, duygusal sermaye, etik liderlik, sosyal mübadele ideolojisi, psikolojik dayanıklılık, lider- üye etkileşimi, yaşam doyumu ve örgütsel adalet değişkenlerinin çalışanın psikolojik sahiplenme düzeyini güçlendirdiği sanal kaytarmanın ise sahiplenme düzeyini zayıflattığı görülmektedir. Yine, Dawkins vd. (2017), örgütün sahip olduğu güven düzeyi ve değişime yönelik kapasitenin psikolojik sahiplenmeye düzenleyicilik edebileceğini vurgulamaktadır. Yine, bu değişkenlere odaklanan bir çalışmaya ülkemizde rastlanamamış olması potansiyel bir araştırma boşluğuna işaret edebilir.

Sonuç olarak, sahiplik duygusu çalışmalarının genellikle Türkçe dilinde yayımlandığı görülmektedir. Bu çalışmalar, 2020 ve 2024 yılları arasında yoğunlaşmaktadır. Araştırmalarda konu en fazla sosyal mübadele teorisi kapsamında, hizmet işletmeleri örneğinde, kar amacı olan işletmeler özelinde ve en sık Van Dyne

ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ele alınmıştır. Kavramla ilişkisi sıklıkla incelenen öncül değişkenler; iyi liderlik özellikleri, örgütsel destek, psikolojik güçlendirme, örgüt iklimi, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumudur. Ardıl değişkenlerde ise; örgütsel vatandaşlık davranışı, rol içi davranış ve işe tutkunluk ön plana çıkmaktadır. Aracı ve düzenleyici değişken düzeyinde, ölçümü tekrar eden değişkenlere ulaşılamamış olması bu yönde bir yargı sunmayı zorlaştırmaktadır. Çalışma sonuçlarından hareketle; psikolojik sahipliğin genellikle diğer değişkenlerle pozitif bir etkileşim içinde olduğu söylenebilir. Kavramla negatif etkileşim içinde olan değişkenler; geri çekilme davranışı, yengeç sendromu, algılanan aşırı niteliklilik ve sanal kaytarma olmak üzere sınırlı sayıdadır.

İncelenen tüm çalışmalar referans alınarak hazırlanan model (Şekil 4) aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 4. "Psikolojik Sahiplenme" Çalışmalarına Dayalı Geliştirilen Kavramsal Model

5.2. Öneriler

1. Araştırma sonuçlarının güvenilirliği açısından veri toplama araçlarının kapsamı büyük önem arz etmektedir. İncelenen çalışmalarda en sık kullanılan veri toplama aracı, Van Dyne ve Pierce tarafından 2004 yılında geliştirilen ölçektir. Fakat bu ölçek yalnızca organizasyona yönelik sahiplik duygusuna odaklanmakta, diğer bir değişle çalışanın işe yönelik sahiplenme düzeyini ölçmemektedir. Bu sebeple, psikolojik sahiplenmeyi farklı boyutlarıyla beraber ele almak isteyen araştırmacılara; Avey vd., (2009), Shukla ve Singh (2015), Uçar (2018) tarafından geliştirilen ölçekler önerilebilir. Avey vd. (2009) tarafından geliştirilen ölçek 5; Shukla ve Singh (2015) tarafından geliştirilen ölçek 3; Uçar (2018) tarafından geliştirilen ölçek ise 4 alt boyuttan oluşmaktadır.

2. Çalışmanın yürütüldüğü örneklem, araştırma sonuçlarının genellenmesi açısından önemlidir. Konu hakkında yürütülen çalışmaların büyük çoğunluğunun hizmet sektörü çalışanlarını kapsadığı görülmektedir (n=26, %68,42). Yeni çalışmalarda, imalat ve ticaret sektörü çalışanları örneklemine odaklanılması literatüre farklı bulgular sunabilir.

3. Çalışmalarda, psikolojik sahiplenmenin genellikle bağımlı değişken olarak ele alındığı görülmektedir (n=21, %55,26). Fakat değişkenin sahiplenme duygusu şeklinde de nitelendirilen bir duygu değişkeni olduğu, Tutum-Davranış-Bağlam Modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde çeşitli bireysel davranışlar sonuçları etkileme potansiyeli bulunmaktadır. Dolayısıyla sahiplenme duygusunun bağımsız veya aracı değişken olarak ele alındığı yeni araştırmalar tasarlamak, konunun ardıllarını net olarak belirleyebilir.

4. Sahiplenme duygusunun gelişmesi üzerinde etkili olan ve Dawkins vd. (2017) ve Yeşil vd. (2015) tarafından belirtilen örgütsel özdeşleşme değişkeninin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinin Türkiye örnekleminde yürütülen çalışmalarda ölçülmediği görülmektedir. Yeni çalışmalar, sosyal kimlik teorisi bağlamında örgütsel özdeşleşme değişkenine odaklanabilir. Yine Pierce vd. (2003) tarafından belirtilen hedefe yönelik değişkenlerin çekici, erişilebilir ve açık olmasının sahiplik duygusunu güçlendirdiğine yönelik bulgunun, Türk kültüründe yürütülen çalışmalarda henüz kanıtlanmamış olması söz konusu değişkenlerin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisini araştıran yeni çalışmalar tasarlanabilir.

5. Kavramın ardıllarını ölçen çalışmalar genellikle örgütsel vatandaşlık davranışı, rol içi davranış, işe tutkunluk gibi olumlu çalışan davranışlarına odaklanmaktadır. Oysa literatürdeki çeşitli çalışmalarda (Pierce vd. 2001; Pierce vd. 2003; Uçar, 2017) psikolojik sahiplenmenin çeşitli negatif davranışlara da yol açtığı vurgulanmaktadır. Yazarlar tarafından bu davranışlar; çalışanın takım çalışmasına ve işbirliğine direnç göstermesi, sahiplenmeyi takıntı haline getirmesi, örgütsel amaçlara odaklanamaması, hissettiği aşırı sorumluluk hissi, sabotaj davranışı, hayal kırıklığı ve stres şeklinde ifade edilmektedir. Bahsedilen bu durumlar çalışanların takım çalışmalarına direnç gösterebilmeleri ve kendilerinin en iyi versiyonlarını ortaya koymak için aşırı strese girmelerine sebep olabileceği yürütülecek yeni araştırmalarda ölçülebilir.

5.3. Kısıtlar

Bu araştırmanın sonuçları, Türk yazarlar tarafından Türkiye örnekleminde yürütülen, Türkçe ve İngilizce dilinde yayımlanan çalışmaların sonuçlarını yansıtmaktadır. Bunun yanında çalışmanın evrenini sadece makale türündeki yayınlar oluşturmaktadır (Konferans bildirileri gri alan olarak nitelendirildiği için araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir). Evrene ulaşmak için kullanılan Türkiye Akademik Arşivi, EKUAL, DergiPark, Sobiad Atıf Dizini, TRDizin veri tabanları ve Google Akademik arama motoru araştırma verilerinin genellenebilirliği hakkında diğer bir kısıt oluşturmaktadır. Son olarak araştırma, yayınlara uygulanan çeşitli dâhil etme ve hariç tutma kriterleri sonucunda analizi gerçekleştirilen 38 adet çalışmayla sınırlıdır. Ayrıca araştırma sonuçlarının sadece 5 Ağustos 2024 tarihine kadar olan kayıtları kapsadığı unutulmamalı, araştırmanın değerlendirmeleri ilgili son tarihe göre yapılmalıdır.

EKLER

EK-1: Çalışma üzerinde kodlamaların ve analizlerin yürütüldüğü program dosyası.

<https://drive.google.com/drive/folders/1PGXMSHplO-zZnRiC8BegYpjQ-EmCEZH0>

Kaynaklar

- Aslan, M., & Ateşoğlu, H. (2020). Psikolojik sahiplenme ölçeğinin Türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4184-4195.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
- Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2014a). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 318-338.
- Brown, G., Crossley, C., & Robinson, S. L. (2014b). Psychological ownership, territorial behavior, and being perceived as a team contributor: The critical role of trust in the work environment. *Personnel psychology*, 67(2), 463-485.
- Chiu, S. F. ve Tsai, W. C. (2007). The linkage between profit sharing and organizational citizenship behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(6), 1098-1115.
- Chiu, W. C., Harry Hui, C. & Lai, G. W. (2007). Psychological ownership and organizational optimism amid China's corporate transformation: effects of an employee ownership scheme and a management-dominated board. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(2), 303-320.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Morrow, P. C., Richardson, R. & Dunn, S. R. (2002). Using profit sharing to enhance employee attitudes: A longitudinal examination of the effects on trust and commitment. *Human Resource Management*, 41(4), 423-439.
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A. & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183.
- De Geus, C. J., Ingrams, A., Tummers, L. & Pandey, S. K. (2020). Organizational citizenship behavior in the public sector: A systematic literature review and future research agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259-270.
- Dey, C., & Fasbender, U. (2024). Exploring the role of psychological ownership toward organizational innovation in family businesses. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*.
- FitzRoy, F. R. & Kraft, K. (1986). Profitability and profit-sharing. *The Journal of Industrial Economics*, 113-130.
- Florkowski, G. W. (1987). The organizational impact of profit sharing. *Academy of management Review*, 12(4), 622-636.

- Guarana, C. & Avolio, B. J. (2022). Unpacking psychological ownership: How transactional and transformational leaders motivate ownership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(1), 96-114.
- Ikävalko, M., Pihkala, T. & Kraus, S. (2010). The role of owner-managers' psychological ownership in SME strategic behavior. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 23, 461-479.
- İslamoğlu, A. H., & Alnıaçık, Ü. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (6. Baskı), İstanbul, Beta Yayınevi.
- Khan, K. S., Kunz, R., Kleijnen, J. & Antes, G. (2003). Five steps to conducting a systematic review. *Journal of the royal society of medicine*, 96(3), 118-121.
- Klein, K. J. (1987). Employee stock ownership and employee attitudes: A test of three models. *Journal of applied psychology*, 72(2), 319.
- Kousina, E. & Voudouris, I. (2023). The ambidextrous leadership-innovative work behavior relationship in the public sector: The mediating role of psychological ownership. *Public Administration Review*, 83(6), 1478-1495.
- Lee, Y. & Chen, A. N. (2011). Usability design and psychological ownership of a virtual World. *Journal of Management Information Systems*, 28(3), 269-307.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C. & Lee, C. (2012). Psychological ownership: How having control matters. *Journal of Management Studies*, 49(5), 869-895.
- Long, R. J. (1978). The effects of employee ownership on organizational identification, job attitudes and organizational performance: A tentative framework and empirical findings. *Human Relations*. 31, 29-48.
- Lyon, C. S. (1951). Employee Stock Options Under the Revenue Act of 1950. *Colum. L. Rev.*, 51(1).
- 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.
- Newman, M. & Gough, D. (2020). Systematic reviews in educational research: Methodology, perspectives and application. *Systematic reviews in educational research: Methodology, perspectives and application*, 3-22.
- Olckers, C. & Du Plessis, Y. (2012). The role of psychological ownership in retaining talent: A systematic literature review. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-18.
- Özler, H., Yılmaz, A. & Ozler, D. (2008). Psychological ownership: An empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors. *Problems and Perspectives in Management*, 6(3), 38-47.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 1-9.
- Peng, H. & Pierce, J. L. (2015). Job-and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. *Journal of managerial psychology*, 30(2), 151-168.
- Pierce, J. L. & Furo, C. A. (1990). Employee ownership: Implications for management. *Organizational Dynamics*, 18(3), 32-43.
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 477-496.
- Pierce, J. L. & 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., Kostova, T. & 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. & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107.

- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A. & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management review*, 16(1), 121-144.
- Pinto, H., Pimentel, C. & Cunha, M. (2016). Implications of total productive maintenance in psychological sense of ownership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217, 1076-1082.
- Shukla, A. & Singh, S. (2015). Psychological ownership: scale development and validation in the Indian context. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 10(2), 230-251.
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik sahiplenme: örgütsel alana ilişkin bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200.
- Uçar, Z. (2018). Psikolojik sahiplik olgusunu örgütsel düzlemde ölçmek için ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 640-654.
- Usman, M., Mehmood, Q., Ghani, U. & Ali, Z. (2023). Does positive supervisory support impede knowledge hiding via psychological ownership and workplace thriving?. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Uzun, B. (2022). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin güçlendirici liderliklerinin öğretmenlerin psikolojik sahiplenme ve işe adanmışlıklarına etkisi. Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L. & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, 20(2), 210-226.
- Wang, L., Law, K. S., Zhang, M. J., Li, Y. N. & Liang, Y. (2019). It's mine! Psychological ownership of one's job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 229.
- Yeşil, Ü., Bancar, A. & Budak, G. (2015). Psikolojik sahiplik kavramına ilişkin bir literatür incelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 59-82.
- Yıldırım, A. & Simsek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S. & Cheung, M. W. L. (2021). Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management*, 47(3), 745-770.