



AZERBAIJAN'DA BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ SAHİPLİK DUYGUSU ANALİZİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

Öğr. Gör. Metanet MEMMEDOVA

Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi / UNEC
Türk Dünyası İşletme Fakültesi, İktisat ve İşletme Bölümü
salmanova_m@hotmail.com

Dr. Şahin EKBER

Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi / UNEC
Türk Dünyası İşletme Fakültesi, İktisat ve İşletme Bölümü
sahinekber@gmail.com

Öz

İşletmelerde çalışanların motivasyonuna, başarısına genellikle pozitif yönde etki eden unsurlardan biri de psikolojik sahiplenmedir. Bu duygu, işletmeyle çalışan arasındaki ilişkileri de önemli boyutta etkilemektedir. Çalışanların tutumu ve işletmeyle ilgili duyguları, işletmelerin rekabete devamlı olmasına ve sürdürülebilirliğine etki etmektedir. Bu çalışmanın amacı, Azerbaycan bankacılık sektöründe çalışanların sahiplik duygusunu ölçmektir. Bu çerçevede, psikolojik sahiplenme duygusu teorik boyutlarıyla incelenmiş ve "Psikolojik Sahiplenme" ölçeği kullanılarak çalışanların sahiplik duygusu ölçülmüştür. Çalışmayla ilgili veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket, banka çalışanlarına kolayda örnekleme metoduyla e-posta ile ve elden dağıtılmıştır. Araştırma bulguları, bankacılık sektörü çalışanlarında psikolojik sahiplenme duygusunun varlığını ortaya koymuştur (5 üzerinden 3.52). Ayrıca, sahiplenme duygusu olan çalışanlar, diğer çalışanların da bu duyguyu paylaştığını düşünmektedirler. Sahiplenme duygusu çalışanın cinsiyeti, yaşı, kıdemi, eğitimi ve medeni durumları açısından farklılık göstermemiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sahiplenme, Sahiplik Duygusu, Pozitif Örgütsel Davranış, Bankacılık Sektörü, Azerbaycan

A STUDY OF THE OWNERSHIP SENSE OF BANKING SECTOR EMPLOYEES IN AZERBAIJAN

Abstract

One of the factors that influence employees' motivation and his/her success in the company is psychological ownership. This feeling also influences the relationship between company and employees at a significant level. Employees' attitudes and feelings about company affect sustainability and competitiveness of the business. The aim of this study is to measure the ownership sense of employees in the banking sector of Azerbaijan. For this purpose, the sense of psychological ownership is theoretically examined and the ownership sense of the employees is measured by using the "Psychological Ownership" scale. The data related to the study were collected by questionnaire method. The questionnaire was distributed to bank employees by e-mail and by hand through convenience sampling. The findings of the study reveal that there is a feeling of psychological ownership for banking sector employees (3.52 out of 5). In addition, employees who have a sense of ownership think that other employees share this feeling. The sense of ownership did not differ in terms of employee gender, age, seniority, education and marital status.

Keywords: Psychological Ownership, Ownership Sense, Positive Organizational Behavior, Banking Sector, Azerbaijan.

Giriş

Yöneticiler için, çalışanların iş performansının yükseltilmesi ve kalifiye personelin elde tutulması önemli birer husustur. Günümüzde yoğun rekabet ortamında faaliyet gösteren örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinde ihtiyaç duydukları temel etken, örgütün hedef ve değerlerini benimseyerek içselleştirebilen ve sadece yaptığı resmi işle yetinmeyerek, resmi işinin dışında da değişime olumlu katkı sağlayan çalışanlara sahip olmaktır (Mert, 2010:119). Çalışma hayatı bireylerin genellikle çalışan rolleriyle dâhil oldukları, zihinsel ve bedensel etkinliklerini gerçekleştirdikleri sosyal bir ortamdır. Çalışma eylemi, gerek içinde geçirilen zamanın insan hayatındaki görece ağırlığı, gerekse de yaşamını sürdüreceği geliri elde ettiği bir alan olması nedeniyle birey ve içinde bulunduğu toplum için büyük önem taşımaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014:252). Bu çalışanların ne tür bir tutum ve davranış içerisinde olmaları gerektiği, yönetim yazınında ağırlıklı üzerinde çalışılan bir konu olmuştur.

Sahiplik duygusu çalışanın kendisini örgütün ayrılmaz bir parçası ve sahibi gibi hissetmesidir. Sahiplik; sahip olunan nesneyi sahiplenme hakkı, bu nesneyle ilgili bilgiye erişim hakkı ve bu nesne üzerindeki kontrol hakkı olmak üzere, üç temel hak üzerinden tanımlanmaktadır. Esasında çalışan hisse sahipliği planlarının farklı çıktılar vermesi, çalışan sahiplerin bu üç temel hakka hangi oranda sahip oldukları ile ilgilidir. Örneğin, bir çalışan sahip, aldığı hisse vasıtasıyla örgütün hissedarı olmaktadır. Ancak sadece örgütün hissesine sahip olmak, örgütle ilgili önemli bilgilere erişim hakkı sağlamadığı gibi örgütün karar mekanizması içinde olma hakkı da vermemektedir (Yeşil ve diğerleri, 2016: 60).

Bireylerin hedeflere yönelik sahiplenici hisler geliştirdikleri, psikolojik olarak deneyimlenen bir olgu olarak tanımlanan psikolojik sahiplik kavramı, sahiplenmeye dayalı doğasıyla diğer yapılardan farklılaşmakta ve iş gören tutum ve davranışlarını anlamak söz konusu olduğunda, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi yapılara kıyasla daha açıklayıcı olmaktadır (Yeşil ve diğerleri, 2016: 78).

Psikolojik sahiplik kavramı da son yıllarda örgüt-iş gören ilişkisinde karanlıkta kalan pek çok noktaya ışık tutabilecek bir olgudur. Fakat bu olguyla ilgili Azerbaycan`da bilimsel bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan araştırma önem arz etmektedir. Özellikle psikolojik sahiplenme duygusunun örgüt üzerinde olumlu etkilerinin araştırmalarda ortaya konulması (Demirkaya ve Kandemir, 2014; Pan ve diğerleri, 2014, Mustafa ve diğerleri, 2016, Peng ve Pierce, 2014) durumun tespit edilmesini daha da önemli kılmaktadır.

Demirkaya ve Kandemir (2014: 20) Türkiye`de otomotiv yan sanayi işletmelerinde 311 çalışan arasında Pierce ve diğerlerinin geliştirdiği ölçeği kullanarak yaptıkları anket çalışması sonucunda, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu, eğitim düzeyleri ve kıdemleri ile yakından ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlar.

Pan ve diğerleri (2014) Çin`de üretim işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada "örgütsel psikolojik sahiplenme" ile "örgüt temelli özsaygı" ve "olumlu örgütsel davranış" arasında pozitif bir ilişki bulmuşlar. Psikolojik sahiplenme ölçeğinin ortalaması 5 üzerinden 3.59 bulunmuştur.

Mustafa ve diğerleri (2016) Singapur`da telekomünikasyon firmalarının orta kademe yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik sahiplenme duygusunun orta kademe yöneticilerinin bireysel girişimci davranışları ve iş tatminiyle pozitif yönde ilişkisi olduğunu bulmuşlar. Ayrıca çalışma sonucunda araştırmacılar, iş doyumunun girişimcilik davranışıyla pozitif yönde ilişkili olduğu ve psikolojik sahiplenme duygusunu da yönlendirdiği kanaatine varmışlar.

1. Kavramsal Çerçeve

İnsanları, diğer canlılardan ayıran özelliklerden biri de sahip olma duygusudur. İnsanoğlu, varoluşunun ilk anından itibaren sahip olma duygusu içerisinde. Sahiplenme bireyin nesnelere "benim", "bizim" olarak algılamasıdır (Pierce ve Dyne, 2004: 440). Bu duygu yasal hakkı olmasa da maddi nesnelere yöneltile bildiği gibi, maddi olmayan nesnelere de yöneltilebilir (Yoon, 2014: 3). Teorik temelleri Pierce ve arkadaşları (2001) tarafından atılan psikolojik sahiplenme ise, sahiplik duygusunu ve nesnelere psikolojik bağlı olma durumunu ifade eder (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 9).

Psikolojik sahipliğin kavramsal çerçevesini oluştururken, öncelikle hedeflerini ve varsayımlarını tanımlamak uygun olabilir. Psikolojik sahiplik yazınında hedef kavramı oldukça geniş anlamda kullanılmakta ve birey veya grup için nesne neyi temsil ediyorsa onu nitelendirmektedir (Avey ve diğerleri, 2009: 174). Örneğin; ofisteki masa, sandalye, bilgisayar vb. küçük ve somut hedeflere (dar kapsamlı) yönelik sahiplik hissi oluşabileceği gibi, örgütün; misyonu, vizyonu ve hatta bir bütün olarak örgüt de (geniş kapsamlı) sahiplenilebilmektedir (Yeşil ve diğerleri, 2016: 61).

Bireyin başarısı üzerinde genellikle olumlu etki eden bir duygu olarak sahiplenme duygusunun önemi birçok yazar ve araştırmacı tarafından dile getirilmiştir. Pierce ve arkadaşlarına göre sahiplenme duygusu kişinin kendini sahip olduğu şeylerin (bilgi, servet,

statü) toplamı olarak algılamasıdır. Yani bireyin benliği ve sahip olduğu şeyler sahiplik duygusu kavramının içerisine yer almıştır (Pierce ve Dyne, 2004: 440).

Psikolojik sahiplenme duygusu bireysel olarak amaca sahip olma düşüncesini hissetmektir. Psikolojik sahiplenme tutumlara, projelere, işe veya bir örgüte ve nesnelere çeşitliliğine göre yöneltilir (Wagner ve diğerleri, 2003: 850).

Psikolojik sahiplenmenin iki önemli boyutu, promosyon odaklı psikolojik sahiplenme ve önleme tabanlı psikolojik sahiplenmedir. Promosyon odaklı psikolojik sahiplenmede mülkiyetin önceliği birincil olmaktan çok, özendirici bir konuma yönelmektedir. Bu tür sahiplenmenin dört farklı, ama birbiriyle ilişkili boyutlarından söz edilebilir. Bunlar: öz yeterlilik, hesap verebilirlik, aidiyet duygusu ve öz kimliktir. Önleme tabanlı psikolojik sahiplenme ise kurallara, uymak ve cezalardan kaçmak için dikkat edilecek hususlara odaklıdır (Avey ve diğerleri, 2009: 175). Sahiplenme duygusunun her iki boyutu insan için önemlidir, hiç biri diğerinin yerine geçemiyor. Her iki boyutun bir birinden farklı yönleri vardır.

Promosyon odaklı psikolojik sahiplik kavramı öz-yeterlik, sorumluluk, aidiyet, öz kimlik, duygusal bağlılık, çalışan memnuniyeti, organizasyonda kalma niyeti gibi faktörlerle birlikte değerlendirilmelidir (Avey ve diğerleri, 2009: 176).

Bazen de mülkiyet duygusu ve sahiplenme duygusu eşdeğer olarak yansıtılmaktadır. Bunun için birçok akademisyen mülkiyet duygusuyla sahiplenme duygusu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. James'e (1890) göre kişi yalnız vücudu ve fiziksel gücünü değil, aynı zamanda eşi, çocukları, arkadaşları, ataları ve itibarını da kendi mülkiyeti ve özü saymaktadır. Pierce ise psikolojik sahiplenme duygusunun çekirdeğini mülkiyet duygusunun oluşturduğunu ileri sürmektedir (aktaran: Pierce ve Dyne, 2004: 440). Psikolojik sahiplenme duygusunun altında yatan üç temel olgu vardır. Bunlardan birincisi yarar ve etki, ikincisi kişilik ve kimlik, üçüncüsü ise yer-mekân-mülkiyet sahibi olmaktır. Kişide mülkiyet sahipliği olgusunun var olması hem kendisine kişisel yarar sağlar hem de çevre üzerinde hâkimiyet sağlayacağından bireye dışsal tatmin sağlar. Mülkiyet aynı zamanda bireylerin diğer bireylere karşı öz kimliklerini tanımlamalarına olanak verir. Zira bireyin sahip oldukları, toplum içindeki yerinin de belirleyicisidir. Bu durumun, yani mülkiyet sahibi olmanın sağladığı avantajlı konum organizasyonlar için de öz kimlik belirteçidir (McCracken, 1986, aktaran Demirkaya ve Kandemir, 2014: 9).

İlk olarak, sahiplenme, çevresindeki koşulları değiştirmeye yol açan kontrol duygusunu uyarır. İkinci olarak, sahiplenme duygusu, bireylerin kendi kimliklerini etrafındakilere ifade etmesine yol açar (Martin ve Mustafa, 2016:3). Buradan yola çıkarak

psikolojik sahiplenme duygusunun nasıl oluştuğuna bakacak olursak, burada önemli olan faktörleri sıralaya biliriz (Pierce ve diğerleri, 2001: 301):

1. Kontrol
2. Hedefi tanımak
3. Hedefe odaklanmak olmak üzere 3 ana faktöre ayrılıyorlar.

Bir nesneyi kontrol edebilmek, sahiplik olgusunun ortaya çıkmasında temel faktör olarak görülmektedir. Nitekim Rudmin ve Berry (1987) yaptıkları çalışmada, sahipliğin temelde nesnelere kontrol edebilme ve kullanabilme anlamına geldiği sonucuna varmışlardır. Kontrol edilebilen nesnelere, benliğin bir parçası gibi görülmekte ve nesne üzerindeki kontrolün derecesi arttıkça benliğin bir parçası olma ihtimali de artmaktadır. Kontrol edilemeyen veya başkaları tarafından kontrol edilen nesnelere ise, benliğin parçası olarak görülmemektedir (Pierce ve diğerleri, 2001: 301).

Psikolojik sahipliğin oluşumunda etkili olan bir diğer mekanizma; bireyin hedefle olan birlikteliği, onun hakkında bilgi sahibi olması ve onu daha yakından tanımasıdır. Bireyin bir nesneyle olan bağlantısı veya onunla canlı bir ilişki kurması bu nesneye yönelik sahiplik hissi oluşmasını sağlamaktadır (Pierce ve diğerleri, 2001: 301).

Pierce ve arkadaşlarına göre hedefe odaklanma; bireyin zamanını, fikirlerini, becerilerini ve fiziksel, psikolojik veya entelektüel enerjilerini aktarması gibi pek çok değişik şekilde gerçekleşebilmektedir. Ancak yaratmak; bireyin zamanını, enerjisini ve hatta kişisel değerleri ve kimliğini aktarmayı da içerdiğinden, bu odaklanmanın en güçlü yolu olarak görülmektedir. O halde; bir sanatçının ortaya çıkardığı esere, bir bilgisayar programcısının geliştirdiği bir yazılıma, bir akademisyenin yazdığı makaleye veya bir girişimcinin kurduğu şirkete yönelik sahiplik hisleri geliştirebileceğini söyleyebilmek mümkündür. Benzer şekilde, örgüt içerisindeki bireylerin de; emeklerini, zamanlarını, enerjilerini potansiyel hedeflere (işler, ürünler, müşteriler, projeler, çalışma takımları vb.) aktararak, bu hedeflere yönelik psikolojik sahiplik hisleri geliştirmeleri oldukça muhtemeldir (Yeşil ve diğerleri, 2016: 69).

1.1. Psikolojik Sahiplenmenin Örgüt Üzerinde Etkisi

Psikolojik sahiplenmenin en çok araştırılan yönü örgüt üzerindeki etkileridir (Bach ve diğerleri, 2014: 5). Araştırmacılar, çalışanların örgütleriyle ilgili finansal bir sahiplikleri olmasa da psikolojik sahiplenme geliştirebildikleri fikrini son yıllarda keşfetmeye başlamış ve bu tarz bir sahipliğin yasal sahiplik olmadığı durumlarda dahi gelişebileceğini ortaya koymuştur (Ötken, 2015: 115). Kubzanski ve Druskat (1993) örgütsel sahiplenme duygusunu tanımlarken, çalışanın örgütün ayrılmaz parçası olduğunu ve hem ideolojik, hem de davranışsal olarak çalışana etki ettiğini ileri sürmüşlerdir. Dyne ve Pierce çalışanların örgütsel merkezli benlik

duygusunun geliştirilmesi ve kendine değer vermesi duygusunun da artırılması açısından psikolojik sahiplenmenin önemini vurgulamışlardır (Arshad ve Abbasi, 2014: 1272).

Çalışanlarda sahiplenme duygusunu geliştirecek en önemli konu yöneticilerin astlarının beklenti ve görüşlerine değer vermesidir (Demirci, 1999: 6). Çalışanlar kendi işlerinin yaratıcısı ve yöneticisi olduğunu düşünmek yerine, iş arkadaşları, deneticiler, örgüt tarafından yönetildiğini düşünürse, psikolojik ruh ve enerji düşüklüğü yaşarlar (Erkmen ve Esen, 2012: 173). Örgüte karşı sahiplenme duygusu, işletmenin üyeleriyle "ortak değere" sahip olmasıdır (Özler ve diğerleri, 2008: 39). Genel bir inanca göre sahiplik duygusu olan çalışan örgütte mutlu olacak, "şirket sahibi gibi çalışacak", organizasyona ait olduğunu hissedeceği için daha akıllı kararlar verecek ve daha iyi çalışacaktır (Fraser ve Kemp, 2012: 13). Bu duygu çalışanın örgütle daha yakın ilişki kurmasına, bireylerin dayanışmayla birlikte hareket etmesine ve "örgütsel bağlılığa" yol açıyor. Böylece psikolojik sahiplenme ahlaki değerlere, karşılıklı hak ve yükümlülüklerin gelişmesine yardımcı olarak, "örgütsel vatandaşlık" davranışlarına etki etmektedir.

Her ne kadar psikolojik sahiplenme örgütsel bağlılık kavramına yakın dursa da, bu iki kavramın birbirinden ayrı olduğu ispatlamıştır. Örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini örgütsel hedeflerle özdeşleştirdiği bir tutumdur. Yasal sahiplikte bireyin haklarının kanunla korunduğunu ancak psikolojik sahiplenmenin bu duyguyu hisseden ve ayrıcalıklarını fark eden birey tarafından ortaya konduğunu dolayısıyla, psikolojik sahiplenme hisseden bireylerin örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumlara sahip olabileceğini söyleyebiliriz (Ötken, 2015: 115). Örgütsel bağlılık, kişinin bireysel istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, onların gerçekleşmesine vesile olan, örgütün amaçlarına bağlılık hatta sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, kendini örgüte adanma duygu ve tutumlarına denir (Eren, 2015: 555). Örgütsel bağlılık genel olarak işgörenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). Örgütsel bağlılık çeşitli faktörlerden etkilenen ve algılanması bireye ve zamana göre değişen subjektif bir yapıya sahiptir. Bağlılığın sağlanması zor ve uzun süren bir çabayı gerektirirken, kaybedilmesi kolay ve hızlı olmaktadır (Gül, 2002: 51). Psikolojik sahiplenme ise çalışanın örgütü kendinmiş gibi hissetmesi duygusudur. Porteous (1976) da bireylerin herhangi bir nesneye yönelik olarak sahiplenmelerinin aidiyet yaratabileceğini dolayısıyla, psikolojik sahiplenmenin bireylerin aidiyet duygularını tatmin edebileceğini belirtmektedir. Buradan hareketle, çalışanların aidiyetleri ne kadar güçlü olursa, örgütte kalma isteklerinin de o kadar fazla olacağını ve örgütlerine olan bağlılıklarının da artacağını söylemek mümkündür (Ötken, 2015: 115).

Psikolojik sahiplenme yasal bir hak olmamasına rağmen örgüt elemanlarının belli bir amacı sahiplendikleri hissini yaşamalarını sağlamaktadır. Bu sahiplenme düşüncesi, "benim

işim" veya "bizim organizasyon" gibi sahiplenme duygularının ortaya çıkması ve bu heyecanı yaşamayı açıkça ortaya koymaktadır (Pierce ve Dyne, 2004:442).

Sahiplik duygusu insanın içgüdüleridir; insanın motive olmasına, örgüte karşı olumlu tutumlar sergilemesine, örgütsel bağlılığa, örgütlere karşı sorumluluk duygusuna yol açmaktadır (Arshad ve Abbasi, 2014:1272). Bireyin küçük hedefleri için küçük sahiplenmeler yeterli olabileceği gibi, büyük hedefler için daha büyük ve anlamlı sahiplenme olguları ön plana çıkabilir. Bu anlamda bir birimi sahiplenen çalışanla kuruluşun tamamını sahiplenen çalışan arasında sahiplenme hedefi dışında farklılık yoktur.

Örgüt içerisinde psikolojik sahiplenme duygusu üç temel sonucu tanımlıyor: hedefe doğru olumlu tutum, benlik kavramı, sorumluluk duygusu. Örgütlerde psikolojik sahiplenme işle ilgili tutumların (sorumluluk ve bağlılık), sosyal kimlik (örgütsel saygı) ve davranışların (performans, örgütsel vatandaşlık) anahtarıdır (Pierce ve Dyne, 2004: 444).

İşle ilgili tutumlarda önemli olan konu sahiplik duygusu ve sorumluluk arasındaki ilişkidir. Eğer bir çalışan örgüte karşı sahiplik duygusu hissediyorsa, o zaman çalışanın kendini denetimi, örgütün maddi ve maddi olmayan hedeflerini koruma hissi aktif olacaktır. Bir başka deyişle, sahiplenme duygusu işletme yatırım, zaman ve enerji kaybını ortadan kaldırıyor, çalışmalarda artışa, devamsızlık, devir oranlarında azalmaya, yabancılaşma duygusunda azalmaya ve sorumluluk duygusunda artışa neden oluyor (Hsu ve diğerleri, 2003, aktaran: Demirkaya ve Kandemir, 2014: 10).

Peki, sosyal kimlik nedir? Sosyal kimlik, "bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan parçasıdır (Demirtaş, 2003: 130). Sosyal kimlik teorisine göre bireyin kimliği sosyal ortamlardaki etkileşimlerden etkilenmektedir. Buradan hareketle, bireyin örgütle olan etkileşiminden keyif duydukça, örgütün bireyin kişiliğinin bir parçası haline geldiğini söylemek mümkündür. Buna ek olarak, çalışan kendi değerleriyle örgütün değerlerinin birbirine uyumlu olduğunu hissettiğinde, o örgütteki üyeliğini devam ettirmek için bir motivasyon hissedecektir. Örgütle ilgili psikolojik sahiplenmenin sonucu olarak ortaya çıkan bu durum, daha sonra örgüt içerisinde başka sahiplikler arama güdüsü haline gelmektedir (Ötken, 2015: 118).

Üçüncü nedense örgütsel davranışlardır. Psikolojik sahiplenme organizasyon üyeliğinde, "bu benim işim mi?", "ben kimim?", "neye inanıyorum?" gibi sorulara yanıt vermektedir. Bu sorular sahiplik duygusuna ait cevapları arayan sorulardır (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 9). Tüm bu cevaplar bireyin örgüt içerisindeki performansını etkilemektedir. En önemlisi bireyin örgütü kendi evi gibi hissetmesidir. Çalışanın örgüt içerisinde kendini

evindeymiş gibi hissetmesi örgütlerine oldukça fazla duygusal yatırım yapan ve kendilerini örgütleriyle çok güçlü şekilde özdeşleştirenler için daha yoğun olmaktadır. Çalışanların örgütlerinde geçirdikleri zaman düşünüldüğünde, örgütün ev gibi hissedilmesi normal görünmektedir (Pierce ve diğerleri, 2002: 4). Örgütsel bağlılık, örgütlere karşı sahiplenme duygusu “örgütsel vatandaşlık” adı altında bir kavramın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütsel vatandaşlık iş tatminini verimliliği ve işteki başarı ile etkinliği arttıran en önemli unsurlardan biridir (Eren, 2015: 554).

Psikolojik sahiplenmeyle örgüt arasındaki bağlantıya baktığımızda, sahiplenmenin tatmin ve gönüllülük, kişisel fedakârlık başka olumlu duygulara etki ettiğini söyleye biliriz (Pierce ve Dyne, 2004: 444). Genel memnuniyet iş durumunun olumlu veya olumsuz değerlendirilmesi, iş tatminiye işin daha yakından pozitif ve negatif değerlendirilmesidir. İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetim ve çalışanların tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği, terfi, kariyer vb.) kişisel bir değerlendirmesidir (Cekmecelioglu, 2005: 28). Eğer çalışan örgütle ilgili olumlu tutum içerisinde olursa, bu durum çalışanın iş kontrolüne, örgütle ilgili samimi fikirlerinin oluşmasına, örgütsel rollerine, işlerini geliştirmek için kendilerine yatırım yapmalarına etki eder. Tam tersi, bu ihtiyaçlar (düşük psikolojik sahiplenme duygusu) yerine getirilmediği takdirde, hem genel hem de daha özgül değerlendirme negatif olacaktır. Özetle, Pierce ve Dyne hipotezinde psikolojik sahiplenmenin direkt olarak örgütün olumlu yönde değişmesine, memnuniyet duygusunun artmasına neden olduğunu kabul etmişler.

Ama sahiplik duygusu her zaman pozitif güç değildir. Örneğin, fazla sahiplenme duygusu örgütün değişiminde ve bilgi toplamada dirence neden olabilmektedir (Fraser ve Kemp, 2012: 13).

2. Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Önemi: Bugün işletmeler rekabet ortamında yüksek kar elde etmeyi, büyümeyi ve rakiplerinden farklı yönleriyle öne çıkmayı hedefliyorlar. Tüm bu hedeflere ulaşması için çalışanların davranış ve tutumları örgüt için kritik unsurdur. Olumlu tutum ve davranış sergilemesi için de en önemli faktörlerden biri çalışanın psikolojik sahiplenme duygusudur. Bu araştırmanın amacı, Azerbaycan bankacılık sektöründe çalışanların sahiplenme duygusunun ortaya konulması ve çalışanın cinsiyeti, yaşı, aile durumu, eğitimi ve kıdemi ile sahiplenme duygusu arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Bankacılık sektörü ülke ekonomisine katkı sağlayan önemli hizmet sektörlerinden biridir. Hizmet sektörü emek yoğun olduğu için çalışanların rolü bankalarda da çok yüksektir. Banka sektörü çalışanlarının yoğun çalışma koşullarında çalışması onların örgütü sahiplenme duygusuna da etki etmektedir. Bu etkiyi ölçmek, yıpratıcı iş koşuluna rağmen çalışanların örgütü ne kadar sahiplendiğini araştırmak hem yöneticiler, hem de ülkede ekonomik gelişmelere yön verdiği için sektör için önemli konudur. 31.12.2016 itibariyle Azerbaycan`da 32 banka faaliyet göstermektedir, banka sektöründe çalışanların sayısı 16947`dir (<http://fimsa.az>, 30.01.2017).

Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanına bağlı "Ali Attestasiya Komissiyası"nın (Yüksek Onay Komisyonu) tanıdığı dergilerde son iki yılda yazılan makaleler ve tezler incelenmiş ve konuyla ilgili herhangi bir bilimsel çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Azerbaycan`da banka çalışanlarında işletmesini sahiplenme duygusu vardır.

H₂: Çalışanların kendi sahiplik duyguları ile ilişkin maddelerdeki cevaplarıyla diğer çalışanların sahiplik duygusuna ilişkin maddelerdeki cevapları arasında anlamlı ilişki vardır.

H₃: Sahiplenme duygusu çalışanların yaşları açısından farklılık göstermemektedir.

H₄: Sahiplenme duygusu çalışanların eğitimleri açısından farklılık göstermemektedir.

H₅: Sahiplenme duygusu çalışanların kıdemleri açısından farklılık göstermemektedir.

H₆: Sahiplenme duygusu çalışanların medeni durumları açısından farklılık göstermemektedir.

H₇: Sahiplenme duygusu çalışanların cinsiyetleri açısından farklılık göstermemektedir.

Verilerin Toplanması: Çalışmayla ilgili veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Anket çalışması banka çalışanlarına e-posta yoluyla ve elden dağıtılarak ulaştırılmıştır. Geri dönüş oranı ise % 90`dır. Çalışmada toplanan 100 anket değerlendirilmiştir.

Hazırlanan anket formunun ön-testi 5 çalışana uygulanmıştır. Ön test uygulaması sonucunda, anket uygulamasındaki soruların açık ve anlaşılır olduğu söylenmiş, sonra hazırlanan anket formu ile çalışmaya devam edilmiştir.

Hazırlanan anket 2 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdemi gibi demografik sorular yer almıştır. İkinci kısımda ise katılımcının psikolojik sahiplenme duygusuna ilişkin, Pierce ve arkadaşlarının geliştirdiği 7 maddelik sahiplenme ölçeği yer almıştır. Ölçek 5`li likert (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum) kullanılarak hazırlanmıştır. 7 maddeden 6 madde pozitif, 1 madde ise negatif ifadedir.

1. Bu işletmenin bir sahibi de benim

2. Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum
3. Bu işletme için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum
4. Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum
5. Bu işletme bizim işletmemizdir.
6. Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir.
7. Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor (negatif ifade).

3. Verilerin Analizi

Anketler SPSS 16 paket programıyla değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin analizine ilk olarak ölçeğin güvenirlik testi ile başlanmıştır ve aşağıdaki tablodaki sonuca ulaşılmıştır.

Tablo 1: Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Güvenirlik Analizi

Değişkenler	Cronbach Alpha Katsayısı
Psikolojik Sahiplenme	.886

Cronbach alpha katsayısına göre, ölçeğin güvenirliği 0,886 olarak çıkmıştır. Güvenirlik katsayısının belirlenmesinde etkili olan ölçeğin içinde yer alan “bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor” maddesi ters kodlanmış ve Cronbach alpha katsayısı ondan sonra bulunmuştur.

Güvenirlik analizinden sonra anket katılımcılarının yaş, cinsiyet, kıdem ve medeni durumuna göre dağılımlarına bakılmıştır (Tablo 2). Tablo 2`ye göre anket katılımcılarının %69`u erkek, %54`ü 24-29 yaş aralığında, %52`si bekar, %61`i lisans mezunu, %62`si ise 1-5 yıl aralığında kıdemi olduğunu belirtmişler.

Tablo 2: Çalışanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Yaş	%	Cinsiyet	%	Eğitim	%	Medeni durum	%	Kıdem	%
25 altı	23	Kadın	31	Lisans	61	Evli	48	1-5	62
25-29	54	Erkek	69	Yüksek lisans	33	Bekâr	52	6-10	30
30-34	15			Doktora	6			11-15	7
35-39	4							16-20	1
40 üzeri	4								

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Frekans Analizi ve Ortalamalar: Araştırmada H_1 “Azerbaycan`da banka çalışanlarında işletmesini sahiplenme duygusu vardır” hipotezini test etmek için psikolojik sahiplenme ölçeğiyle ilgili frekans ve ortalama analizleri yapılmıştır. İlgili değerler tablo 3`te gösterilmiştir.

Tablo 3: Sahiplenme ölçeğinin maddelerine ilişkin frekanslar ve ortalamalar

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Ortalama
Kesinlikle Katılmıyorum - 1 Kesinlikle Katılıyorum – 5	Frekans	8	22	12	38	20	3,4
	Yüzde	8.0	22.0	12.0	38.0	20.0	
Bu işletmenin bir sahibi de benim	Frekans	3	9	18	43	27	3,82
	Yüzde	3.0	9.0	18.0	43.0	27.0	
Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum	Frekans	9	12	20	35	24	3,53
	Yüzde	9.0	12.0	20.0	35.0	24.0	
Bu işletme için yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum	Frekans	10	18	18	31	23	3,39
	Yüzde	10.0	18.0	18.0	31.0	23.0	
Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum	Frekans	6	10	14	37	33	3,81
	Yüzde	6.0	10.0	14.0	37.0	33.0	
Bu işletme bizim işletmemizdir	Frekans	8	22	26	29	15	3,21
	Yüzde	8.0	22.0	26.0	29.0	15.0	
Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir	Frekans	5	24	16	29	26	3,47
	Yüzde	5.0	24.0	16.0	29.0	26.0	
Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor	Frekans						3,52
	Yüzde						
GENEL ORTALAMA							3,52

“Bu işletmenin bir sahibi de benim” maddesine % 58’i “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” diye cevaplarırken, %12’si “kararsızım”, % 30’u ise “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” cevabını işaretlemiştir. Ortalama değer 3.4 bulunmuştur, bu da "katılıyorum" cevabına daha yakındır ("katılmıyorum" cevabı ile kıyaslandığında).

“Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum” maddesinde katılımcının hem kendinin, hem iş arkadaşlarının sahiplik duygusuyla ilgili hisleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu maddeye çalışanların %70’i “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” işaretlemiştir. Ortalama değer 3.82 bulunmuştur, bu da "katılıyorum" olarak yorumlanabilir.

“Bu işletme için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum” maddesine “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevabını verenlerin oranı %59 iken, “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı ise %21 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama değer 3.53 bulunmuştur, bu da "katılıyorum" olarak yorumlanabilir.

“Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum” maddesine banka çalışanlarının %54’ü katılıyorum, %28’i ise “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” cevabını işaretlemiştir. Ortalama değer 3.39 bulunmuştur, bu da "katılıyorum" cevabına daha yakındır ("katılmıyorum" cevabı ile kıyaslandığında).

“Bu işletme bizim işletmemizdir” maddesine “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevabını verenlerin oranı %70 iken, “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı ise %16 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama değer 3.81 bulunmuştur, bu da

"katılıyorum" olarak yorumlanabilir.

“Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir” maddesi çalışanın örgütün diğer çalışanlarının sahiplik duygusuyla ilgili düşüncesini ölçmektedir. Bu maddeye çalışanların %44`ü “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevaplarını işaretlerken, % 30`u “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir. Ortalama değer 3.21 bulunmuştur, bu da "katılıyorum" cevabına daha yakındır ("katılmıyorum" cevabı ile kıyaslandığında).

En son ve negatif madde olan “Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor” maddesi SPSS programında ters kodlanmış, buna dayanarak bu fikre katılmayanlar cevaplayanların %55`ini, katılanlar ise %29`nu teşkil etmektedir. Ortalama değer 3.47 bulunmuştur, bu da "katılıyorum" olarak yorumlanabilir.

Anketi cevaplayan bankacılık sektörü çalışanları sahiplik duygularını ölçen maddelere % 58.2 “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevaplarını vermişler. Ölçeği oluşturan maddelere verilen cevaplara ilişkin ortalama değerlerin katılıyorumu yaklaştığını göstermektedir. Ölçeğin genel ortalamasının 3,52 olması ve bunun katılıyorum anlamına gelmesi banka çalışanlarında sahiplenme duygusunun varlığını göstermektedir. Bu sonuca göre H_1 hipotezi “Azerbaycan`da banka çalışanlarında işletmesini sahiplenme duygusu vardır” kabul edilmiştir.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Korelasyon Analizi: Bu analizin yapılmasındaki amaç H_2 “Çalışanların kendi sahiplik duyguları ile ilişkin maddelerdeki cevaplarıyla diğer çalışanların sahiplik duygusuna ilişkin maddelerdeki cevapları arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezini test etmektir. Tablo 4`te Pearson korelasyon katsayılarından da görüldüğü üzere ölçeğin maddeleri arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 4: Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Korelasyon Matrisi

		Çalışanların çoğu işletmeyi sahiplenmiştir	Bu işletmenin bir sahibi de benim	Bu işletme bizim işletmemizdir	Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum	Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum
Bu işletme için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum	Pearson Korelasyon	.345**	.716**	.632**	.767**	.656**
	P	.000	.000	.000	.000	.000
Çalışanların çoğu işletmeyi sahiplenmiştir	Pearson Korelasyon	1	.385**	.297**	.388**	.314**
	P		.000	.003	.000	.001
Bu işletmenin bir sahibi de benim	Pearson Korelasyon		1	.585**	.755**	.620**
	P			.000	.000	.000
Bu işletme bizim işletmemizdir.	Pearson Korelasyon			1	.612**	.797**
	P				.000	.000
Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum	Pearson Korelasyon				1	.691**
	P					.000

Maddeleri ikili gruplara ayırdığımız zaman, onlar arasında da anlamlı ilişki olduğunu göre biliriz:

1. M1: Bu işletme benim işletmemdir

M5: Bu işletme bizim işletmemizdir

2. M2: Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum

M4: Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum

3. M3: Bu işletmeye yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum

M6: Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir.

Bu gruplar arasında en yüksek düzeyde pozitif ilişki 2. madde grubu arasındadır. Yani “Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum” ve “Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum” ifadeleri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Maddeler arasında genel olarak en yüksek düzeyde anlamlı ilişki “Bu işletme bizim işletmemizdir” ve “Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum” maddeleri arasındadır.

Genel olarak kişinin kendi sahiplik duygusuyla ve örgütün diğer çalışanlarının sahiplik duygusu düşüncesi arasındaki ilişkiye bakmak için maddeler 2 grup altında (kendi sahiplik duygusu ve çalışanlarla ilişkili düşüncesi) toplanmıştır. Sonra bu gruplar arasında bir ilişki olup olmadığını test eden bir korelasyon analizi daha yapılmıştır.

Tablo 5: Çalışanın Kendi Sahiplik Duygusu ve Diğerlerinin Sahiplik Duygusu Düşüncesiyle İlgili Korelasyon Matrisi

	Pearson Korelasyon	Örgüt ile ilgili düşünce
Öz sahiplik duygusu		.761**
	P	.000

Tablo 5`den de görüldüğü gibi bu iki grup arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır, Pearson katsayısı .761 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Sahiplik Duygusu ve Demografik Özellikler: Farklılıkları İncelemeye Yönelik Analizler

H₃: Sahiplenme duygusu çalışanların yaşları açısından farklılık göstermemektedir

Katılımcıların yaşlarının sahiplik duygusunda bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Anova testinden yararlanılmıştır.

Tablo 6: “Katılımcıların Yaşları ve Sahiplik Duygusu” Anova testi

"Sahiplik duygusu" ortalama					
	Kareler toplamı	Sd	KO	F	P
Gruplar arası	2.752	4	.688	.810	.522
Grup içi	80.651	95	.849		
Total	83.402	99			

Tablo 6'dan da görüldüğü gibi çalışanların yaşları açısından sahiplik duygularını ölçen maddelere verdikleri cevaplar farklılık göstermemektedir. P değeri 0.05'in üzerinde olduğu için "Sahiplenme duygusu çalışanların yaşları açısından farklılık göstermemektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

H₄: Sahiplenme duygusu çalışanların eğitimleri açısından farklılık göstermektedir

Tablo 7'de araştırmaya katılan örneklem grubu için sahiplik duygusunun eğitim değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Tablo 7: "Sahiplik Duygusu ve Eğitim" T Testi

		F	p	p (2- kuyruklu)	Ortalama Farkı	Std. Hata farkı
Sahiplik duygusu Ortalama	Varyansların eşit olması durumu	.472	.494	.608	-.09726	.18888
	Varyansların farklı olması durumu			.620	-.09726	.19545

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların sahiplik duygusunun eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. Gruplar arasındaki değerler bir birine çok yakın olduğu için hipotez (H₄) reddedilmiştir.

H₅: Sahiplenme duygusu çalışanların kıdemleri açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 8'de araştırmaya katılan örneklem grubu için sahiplik duygusunun kıdem değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Tablo 8: "Katılımcıların Kıdemi ve Sahiplik Duygusu" Anova Testi

Sahiplik	Kareler toplamı	Sd	KO	F	P
Gruplar arası	3.770	3	1.257	1.515	.216
Grup içi	79.633	96	.830		
Total	83.402	99			

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların sahiplik duygusunun kıdem açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. P değeri 0.05'den yüksek olduğu için hipotez (H₅) reddedilmiştir.

H₆: Sahiplenme duygusu çalışanların medeni durumları açısından farklılık göstermemektedir.

Tablo 9: "Sahiplik Duygusu ve Medeni Durum" T Testi

		F	p	p (2-kuyruklu)	Ortalama Farkı	Std. Hata farkı
Sahiplik duygusu ortalama	Varyansların eşit olması durumu	.705	.403	.171	.25200	.18289
	Varyansların farklı olması durumu			.173	.25200	.18357

Tablo 9`da 6. hipotezi test etmek için kullandığımız T testinin sonuçları yer almaktadır. Tabloda gözüken testin sonucuna göre evli ve bekâr katılımcıların sahiplik duygusuna ilişkin verdiği cevaplar farklılık göstermemiştir. “Sahiplenme duygusu çalışanların medeni durumları açısından farklılık göstermemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H₇: Sahiplenme duygusu çalışanların cinsiyetleri açısından farklılık göstermemektedir.

Tablo: 10: “Sahiplik Duygusu ve Cinsiyet” T Testi

		F	p	p (2- kuyruklu)	Ortalama Farkı	Std. Hata farkı
Sahiplik duygusu Ortalama	Varyansların eşit olması durumu	.038	.845	.767	.05916	.19938
	Varyansların farklı olması durumu			.765	.05916	.19704

Tablo 10`a baktığımız zaman, katılımcıların sahiplik duygusuna ilişkin cevaplarının cinsiyetlerine göre bir farklılık göstermediğini görebiliriz. Bunlara dayanarak cinsiyet ve sahiplik duygusuna ilişkin hipotez kabul edilmiştir.

Sonuç

Bu çalışmada; psikolojik sahiplenme anlayışı ile ilgili eleştirel literatür incelemesi yapılarak sahiplik duygusunun boyutları, ortaya çıkış nedenleri, bağlılık, mülkiyet gibi kavramlardan ayrılan tarafları anlatılmaya çalışılmış ve Azerbaycan bankacılık sektörü çalışanlarının sahiplenme duygusu ampirik bir çalışmayla ortaya konulmuştur.

Azerbaycan bankacılık sektörü çalışanlarının sahiplenme duygusunu ölçmek için hazırlanan anket Azerbaycan`da banka sektöründe çalışan 100 kişiye uygulanmıştır. Anket, Pierce ve arkadaşlarının geliştirdiği 7 maddelik “Psikolojik Sahiplenme” ölçeğinden ve demografik sorulardan oluşmaktadır.

Veriler SPSS paket programıyla analiz edilmiştir. Frekans ve ortalama analiziyle katılımcıların sahiplik duygusunu ölçen 7 maddeye verdiği cevaplar analiz edilmiş ve katılımcıların %58.2 bu maddelere “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevaplarını verdiği için H₁: “Azerbaycan`da banka çalışanlarında işletmesini sahiplenme duygusu vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon testiyle “Çalışanların kendi sahiplik duyguları ile ilişkin maddelerdeki cevaplarıyla diğer çalışanların sahiplik duygusuna ilişkin maddelerdeki cevapları arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezi (2) de anlamlı ilişki bulunduğu için kabul edilmiştir. H₃: “Sahiplenme duygusu çalışanların yaşları açısından farklılık göstermemektedir.”, H₅: "Sahiplenme duygusu çalışanların kıdemleri açısından farklılık göstermektedir” hipotezleri Anova testi ile sınanmış, H₃ kabul edilmiş, H₅ ret edilmiştir. H₄ (Sahiplenme duygusu çalışanların eğitimleri açısından farklılık göstermektedir), H₆

(Sahiplenme duygusu çalışanların medeni durumları açısından farklılık göstermemektedir), H₇ (Sahiplenme duygusu çalışanların cinsiyetleri açısından farklılık göstermemektedir), hipotezleri T testleri ile sınanmıştır. H₄ reddedilmiş, H₆, H₇ kabul edilmiştir.

Araştırma bulguları bankacılık sektörü çalışanlarında psikolojik sahiplenme duygusunun varlığını ortaya koymuştur. Sahiplenme duygusu olan çalışanlar, diğer çalışanların da bu duyguyu paylaştığını düşünmektedirler. Sahiplenme duygusu çalışanın cinsiyeti, yaşı, kıdemi, eğitimi ve medeni durumları açısından farklılık göstermemiştir.

Psikolojik sahiplenme ile ilgili Azerbaycan`da herhangi bir bilimsel çalışmaya rastlanmadığından dolayı, bu araştırma önem arz etmektedir. Psikolojik sahiplenmenin işletmelere olumlu etkilerini göz önünde bulundurursak, araştırmanın bulguları uygulamacılar için durumun tanımlanması açısından önemli olmaktadır.

Sonraki araştırmalarda, sahiplenme duygusunun öncellerinin ve sonuçlarının araştırılması, diğer değişle sahiplenme duygusunun çalışan performansı, işletme verimliliği ve diğer performans değişkenleri üzerindeki etkisinin ölçülmesi ve sahiplenme duygusunun oluşmasına neden olan faktörlerin belirlenmesi yerinde olacaktır.

Araştırmanın kısıtı olarak daha büyük bir örnek külenin araştırmaya dâhil edilmesinde yaşanan zorlukları belirtmek mümkündür. Bunun nedeni, bazı banka yöneticilerinin çalışanlarına araştırmaya katılmasına izin vermemesi ve Bakü dışındaki banka çalışanlarına ulaşma zorluğu olmuştur.

Kaynakça

- Arshad A. and Abbasi S., 2014, "Impact Of Spiritual Leadership on Organizational Outcomes in Police Department Of Pakistan: Moderating Role Of Psychological Ownership", Science International, Jul/Aug, Vol. 26 Issue 3
- Arshad, A. and Abbasi S., 2014, "Spiritual Leadership And Psychological Ownership: Mediating Role Of Spiritual Wellbeing", Science International, Vol: 26, Issue:
- Avey J., Avolio B., Crossley C. and Luthans F., 2009, "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes", Journal of Organizational Behavior,
- Bach K., Flink J. and Tanner E., 2014, "Psychological Ownership and the Endowment Effect in Employee Recruitment Processes", Washington University Open Scholarship, Spring 5-1
- Cekmecelioğlu H. G., 2005, "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 2
- Demirci K., 1999, "İnsan Kaynaklarının Motivasyonunda Sosyo-Psikolojik Faktörlerin Önemi", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 3
- Demirkaya H. ve Kandemir A. Ş., 2014, "21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi", Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı 5
- Demirtaş A., 2003, "Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar", İletişim Araştırmaları, Bahar
- Doğan S. ve Kılıç S., 2007, "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve önemi", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık
- Eren E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, 2015
- Erkmen T. ve Esen E., 2012, "The Mediating Role of Psychological Ownership on the Relationship Between Internal Locus of Control And Organizational Commitment", International Journal Of Business And Management Studies, Vol 4, No 2

- Fraser K. and Kemp S., 2012, "Effects of Employee Governance and Operational Control on Psychological Ownership and Perceived Justice", *New Zealand Journal of Psychology*, Vol:41, No:2
- Gül H., 2002, "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış*, 2002, Cilt 2, Sayı 1
- James, W. (1890). *The principles of psychology*. New York: Holt
- Kubzansky, P. E. and Druskat, V. U., 1993, Psychological sense of ownership in the workplace: Conceptualization and measurement, Annual meeting of the American Psychological Association, Toronto, Ontario
- Mert İ. S., 2010, "İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2
- Mustafa M., Martin L. and Hughes M., 2016, "Psychological Ownership, Job Satisfaction, and Middle Manager Entrepreneurial Behavior, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 23(3), 272 – 287.
- Ötken B., 2015, "Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 33, Sayı 2
- Özaydın M. ve Özdemir Ö., 2014, "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Vol:6, Issue:1
- Özler H., Yılmaz A., ve Özler D., 2008, "Psychological ownership: an empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors", *Problems and Perspectives in Management*, Volume 6, Issue 3.
- Pan X., Qin Q. and Gao F., 2014, "Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors", *Chinese Management Studies*, Vol. 8, Iss 1 pp. 127 - 148.
- Peng H. And Pierce J., 2015, "Job- and organization-based psychological ownership: relationship and outcomes", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30, Iss 2 pp. 151 - 168.
- Pierce J. and Kostova T., Dirks K., 2002, "The State Of Psychological Ownership: Integrating And Extending A Century Of Research", *Review of General Psychology*
- Pierce J., Dyne L. 2004, "Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior", *Journal of Organizational Behavior*
- Pierce, J. and Kostova T., Dirks K., 2001, "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations", *Academy of Management*, Vol 26, No 2
- Porteous, J.D., 1976, Home: The Territorial Core, *Geographical Review*, Vol 66, No 4
- Rudmin, F. W. and Berry, J. W., 1987, Semantics of ownership: A free-recall study of property. *The Psychological Record*, 37
- Vandewalle D., 2015, "Psychological Ownership: An Empirical Examination of its Consequences", *Group & Organization Management*, April 23
- Wagner S. and Parker C., 2003, "Employees That Think and Act Like Owners: Effects of Ownership Beliefs", *Personel Psychology*, November
- Yeşil Ü., Bancar A., ve Gönül B., 2016, "Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık, Vol 16, No:2
- Yoon Y., 2014, "A Study on the Optimal Ownership Based on the Psychological Consideration", 25th International Symposium on Unification Thought
- <http://fimsa.az>