

Kontrol algısı - psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik etkisi

Zeki Ucar¹

Received: November 22, 2016

Accepted: December 11, 2016

Online Published: December 17, 2016

Özet

Örgütünü psikolojik bağlamda sahiplenen işgörenlerin olumlu tutum ve davranışlar sergiledikleri araştırmalara sıklıkla konu olmaktadır. Dış yazında Psikolojik Sahiplenme (PS) olarak kavramsallaştırılan bu olgu, resmi bağlamda sahiplikleri olmamasına karşın işgörenlerin örgütlerine yönelik sahiplenme hissedebileceğini ifade etmektedir. Ancak işgörenlerin psikolojik bağlamda sahiplenme hissetmeleri için bir takım haklardan yararlanmaları gerekmektedir. Özellikle de psikolojik sahiplenmeyle özdeşleştirilen hedef nesne üzerindeki kontrol hakkı PS'nin oluşumuna katkı sağlayan önemli bir etken olarak birçok araştırmaya konu olmaktadır. Bununla birlikte işgörenin işinden ve örgütünden duygusal olarak kopmasına neden olan aşırı vasıflılık (perceived overqualification) olgusunun kontrol ve PS ilişkisi üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek önemlidir. Çünkü hedef nesnenin çekiciliğinin onu sahipliğin ideal adayı haline getirdiğini belirtmektedir. Dolayısıyla kontrol ve PS değişkenlerinden bağımsız olarak gelişen vasıflılık algısı, kontrol algısı ve PS ilişkisini farklılaştırabilecek bir yapıya sahiptir.

Bu çalışmada Kontrol algısı - PS ilişkisi üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın düzenleyici etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Veriler anket aracılığıyla Bitlis ilinde çalışan banka personellerinden elde edilmiştir. Kuramsal bağlamda oluşturulan hipotezlere dayalı olarak yapılan analizler sonucunda Kontrol algısı ve PS ilişkisi üzerinde Algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyici etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: psikolojik sahiplenme, örgütsel ortam, işgören tutum ve davranışları

Jel Sınıflandırması: L29, M12

The moderator impact of overqualification on the relationship between perceived control and psychological ownership

Abstract

The exhibiting positive attitudes and behaviors of employees that ownage their organization in psychological context is often subjected investigations. This phenomenon which conceptualization as psychological ownership (PO) in foreign literature express that although there are no officially employees' ownership, employees can feel ownership for their organizations. However, in order to feel ownership in the psychological context, workers must utilize from the official ownership rights. In particular, the individual control right on the target object had been subject to much investigates as an important factor that contribute to the formation of PS by researchers. On the other hand, it is important to determine whether perceived overqualification that cause breaking away employees in emotional manner from their business and organization effects on the relationship between perceived control and PO or not. Because the perceived overqualification that develop as independent from perceived control and PO variables has a structure that can differentiate the perceived control and PS relation.

In this research, it is aimed to investigate the moderator effect of Overqualification on the relationship perceived control and PO. Data were obtained through the questionnaire from bank employees working in Bitlis province.

¹Dr., zeki.ucr@gmail.com

As a result of analyses that obtained based on theoretical hypothesis, it was detected that over qualification have moderator impact on the relationship perceived control and PO.

Keywords: psychological ownership, perceived control, employee attitudes and behaviors

JEL Classification: L29, M12

1. Giriş

İşgörenin işine ve örgütüne yönelik olumlu duygu, tutum ve davranışlar geliştirmesi ve/veya sergilemesi işveren açısından arzu edilen bir durumdur. Nitekim bu temelde sayısız araştırma gerçekleştirilmiş ve konuya ilişkin büyük bir literatür oluşmuştur. Ancak son dönemlerde (özellikle de dış yazında) ele alınan PS olgusunun sahiplenici doğası nedeniyle örgütsel düzlemde ele alınan diğer olgulardan (örn. İş tatmini ve Örgütsel bağlılık gibi) farklılaştığı belirtilmektedir (Van Dyne ve Pierce, 2004: 440). Araştırmacılar psikolojik sahiplenmenin doğasında var olan farklı özendiricilerine bağlı olarak açıklayıcılık gücünün diğer bağlamlardan daha iyi olduğunu iddia etmektedir. Nitekim bu doğrultuda PS'nin işgören üzerindeki olumlu psikolojik etkilerine dayalı zengin bir içerik sağlayacağı yönünde ortak bir bakış açısının olduğu da dikkat çekicidir (örn. Pierce vd., 2001; Pierce vd., 2004; Pierce ve Rodgers, 2004; Van Dyne ve Pierce, 2004; Mayhew vd., 2007).

PS araştırmalarına uzanan yazı dizisinin finansal sahiplik planlarına ilişkin araştırmalar sonucunda geliştiği söylenebilir. Finansal sahiplik işgörenin çalışmış olduğu işyeri hisselerine ortak yapılmasını konu edinmektedir. Bu türden bir sahipliğin çalışanlar üzerinde psikolojik farklılaşma yaratmasına bağlı olarak (Vandewalle vd.,1996:210), işyerlerinde yaşanan bazı problemlerin aşılabileceği belirtilmiştir (Pierce vd., 1991: 121). Özellikle de Catherine Webb'in (1912) işgörenlerin çalışmış oldukları işyerlerine ortak yapılarak daha gayretli, hevesli ve dikkatli çalışmalarına ilişkin güdülerinin harekete geçirebileceğini iddia etmesiyle birlikte bilimsel araştırmaların yoğunlaştığı belirtilmektedir. Ancak finansal sahipliğe ilişkin araştırma sonuçlarını toplu olarak değerlendiren Pierce ve Furo (1991), elde edilen sonuçların tutarsızlığına bağlı olarak finansal sahipliğin her koşulda olumlu işgören tutum ve davranışıyla sonuçlanmayacağını belirtmektedirler. Pierce ve Furo'ya (1991) göre işgörenlerin psikolojik bağlamda sahiplenme hissetmeleri için sahipliğin doğasında var olan bir takım haklarından yararlanmaları gerekmektedir. Bununla birlikte bireyin işini ve örgütünü sahiplenmesinin altında yatan dinamikler örgüt yazını içerisinde sıklıkla ele alınmaktadır (Pierce vd., 2004; Pierce ve Rodgers, 2004; Van Dyne ve Pierce, 2004; Mayhew vd., 2007). Araştırmalar genel olarak PS'nin oluşumunda hedef nesne üzerindeki kontrolün önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim Pierce ve Furo (1991) bir nesneye resmi anlamda sahip olmanın o nesne üzerinde özellikle kontrol hakkını ortaya çıkardığını belirtirken, Pierce vd. (1991) yasal sahiplik olmadan da işgörenlerin işlerine ve örgütlerine yönelik sahiplenme hissedeceklerini iddia etmiştir.

PS yazınında kontrol algısının PS'yi ortaya çıkaran en önemli unsur olduğu ve kısmen de olsa PS'nin boyutlarından biri olarak değerlendirildiği bilinmektedir. Ancak bu çalışmada kontrol algısının her koşulda PS oluşumuna anlamlı bir katkı sağlamayacağı iddia edilmektedir. Nitekim Pierce vd. (2003) hedef nesnenin çekiciliğinin onu sahipliğin ideal adayı haline getirdiğini belirtmektedir. Dolayısıyla hedef nesnenin çekiciliği (hedefe yönelik duygusal ve/veya bilişsel değer biçme) doğrudan PS'ye neden olmasa da PS'nin oluşması bakımından uygun bir ortam hazırlamaktadır. Bu bağlamda araştırmacılar tarafından örgütler adına olumsuz bir durum olarak belirtilen Aşırı Vasıflılık Algısının (AVV) (kontrol ve PS ilişkisini farklılaştırabileceği iddia edilebilir. AVV olgusunun farklı işler arama (Fine, 2007), gönüllü olarak işten ayrılma (Lobene ve Meade, 2010;Maynard vd.,2006; Mynard ve Parfyonova, 2013; Mutlu, 2013), yüksek düzeyde işgören devir hızı (Erdoğan ve Bauer, 2009) gibi olumsuz işgören davranışlarıyla pozitif yönde ilişkilendirildiği bilinmektedir. Dolayısıyla aşırı vasıflılık algısı yüksek olan işgörenler için yapmış olduğu iş çekici görülmezken işe yönelik duygusal ve/veya bilişsel bağlamda değer biçmekte anlamsızlaşmaktadır. Bununla birlikte AAV işgören üzerindeki olumsuz psikolojik etkileri bağlamında da bilimsel araştırmalara sıklıkla konu olmaktadır. Örneğin, düşük iş doyumu (Lobene ve Meade, 2010; Fine ve Nevo,

2008; Johnson ve Johnson, 2000a; Johnson vd., 2002; Maynard vd.,2006), düşük örgütsel bağlılık (Lobene ve Meade, 2010; Johnson vd., 2002; Maynard vd.,2006; Mutlu, 2013), düşük düzeyde psikolojik iyi olma hali (Johnson ve Johnson, 1996; Erdoğan ve Bauer, 2009), yüksek düzeyde depresyon (Johnson ve Johnson, 1999) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Pierce vd. (1991) psikolojik sahiplenmenin özünü, sahiplenme duygusu ve psikolojik olarak bir nesneye bağlı olma durumu olarak belirtmektedir. Bu bağlamda herhangi bir varlık kişi için psikolojik anlamda bir zemine oturduğunda o varlık kişi için “benimki” hüviyetine bürünür ve kişi kendini onun içinde var ettikçe varlık da kişinin benliğine yerleşmektedir. Sonuçta hedef nesne, psikolojik sahiplik kimliğinin bir parçası haline gelmektedir (Pierce vd. (2001: 299). Bu tespitlerden hareketle işgören üzerinde olumsuz psikolojik sonuçlar ortaya çıkaran AAV'nin psikolojik bağlamda işgöreni olumlu tutum ve davranışlara yönelten PS olgusunu etkilemesi ve PS'nin oluşumuna katkı sağlayan diğer bağlamlarla olan ilişkilerini olumsuz olarak etkilemesi ya da anlamsızlaştırması beklenen bir sonuç değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kontrol algısı ve PS olgusundan bağımsız gelişen bir unsur olan AAV'nin Kontrol ve PS ilişkisi üzerinde düzenleyici etkisi olabileceği öngörülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada kontrol ve PS ilişkisi üzerinde AAV'nin düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Amaç doğrultusunda, aşağıda öncelikle çalışmanın kavramsal ve kuramsal yapısına ilişkin literatür incelenmiş ve hipotezler oluşturulmuştur. Daha sonra model, uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiş, elde edilen bulgular ışığında sonuç ve öneriler getirilmiştir.

Fine (2007: 61) aşırı vasıflılık olgusunun örgütlerde yüksek oranda görülmesine karşın yönetim yazınında yeteri kadar dikkat çekmediğini belirtmektedir. Bununla birlikte konu Batı yazını içerisinde iktisat, sosyoloji, sosyal psikoloji, ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerce ele alınmasına karşın, yerel yazında yeterince tartışılmamıştır. Bu nedenle, yerel yazınımız içerisinde olguyu tartışmaya açmanın önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Bu araştırma literatüre spesifik olarak iki önemli katkı sağlamaktadır. İlki PS ve AAV'nin ilk kez bir arada değerlendirilmesidir (Yazarın bilgisi dâhilinde ilgili literatürde AAV ve PS olgusunu bir arada ele alan hiçbir araştırmaya rastlanmamıştır.) Bu yönüyle özgünlüğü ortaya konan bu araştırmanın her iki yazını da zenginleştireceği söylenebilir. İkincisi ise PS'nin en güçlü açıklayıcısı olarak değerlendirilen kontrol algısının her koşulda PS'yi ve dolayısıyla PS sonucunda oluşan olumlu tutum ve davranışlarına etki etmeyeceği sonucudur.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Algılanan aşırı vasıflılık

Johnson ve Mynard (2002) 1980'lerden bu yana istihdamın ürün üretiminden hizmet endüstrilerine doğru kaymasının, çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerinde değişmesine neden olduğunu belirtmektedir. Ancak bu değişimle birlikte işgören açısından farklı zorluklar da ortaya çıkmıştır. Örneğin, perakende satış ve hizmet endüstrilerinde işgörenlere kısıtlı olarak ödenen ücretler onların ihtiyaçlarını karşılamaları için yeterli olmamaya başlamıştır. İstihdamdaki bu zorluk işgören açısından daha fazla başarı belgesine sahip olmayı zorunlu kılmıştır. Ancak eğitim düzeyindeki artışa rağmen eğitilmiş işgücü talebi aynı hızda gelişmemiştir. Bu durum sahip olduğu yetenek ve becerilere göre kişilerin daha düşük vasıflılık gerektiren işlerde zorunlu olarak çalıştırılmalarına neden olmuştur (Johnson ve Mynard, 2002. 425). Ancak aşırı vasıflılık beklentileri karşılanmayan işgörenlerin kendilerini dezavantajlı olarak görmeleri (Johnson ve Johnson, 2000b: 539), tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilerken (Johnson vd., 2002; Mynard vd., 2006; Erdoğan ve Bauer, 2009), sorun işletmeler açısından önemli bir hal almıştır.

AV olgusunun ilk olarak iktisatçılar tarafından Atıl İstihdam (underemployment) kavramı altında incelendiği anlaşılmaktadır. İktisatçıların AV olgusunu daha düşük kaliteli bir işe yerleşme olarak tanımladıkları görülürken, ücretlere önemli bir vurgu yaptıkları belirtilmektedir (Feldman, 1996: 387). Sosyal etkileri bağlamında sosyal bilimcilerinde ilgi alanına girdiği görülen AV olgusunun eğitim düzeyi, gelir kaybı, devamlılık ve performans değişkenleriyle ele alındığı ifade edilirken, sosyal psikologlar ve örgütsel davranışçılar

tarafından olgunun derinlemesine görüşmelerle araştırıldığı belirtilmektedir (Feldman, 1996: 387). Diğer taraftan kavramın gerçek ve algılanan aşırı vasıflılık olarak iki kısımda ele alındığı bilinmektedir. Kavramların birbirinden farklı olduğunu belirten Fine ve Nevo (2008: 346), gerçek aşırı vasıflılık, iş analizi verilerinin temelinde nesnel olarak ölçümlenirken, algılanan aşırı vasıflılık (AAV) ise öznel olarak kişinin iş çevresini değerlendirmesinden ortaya çıkmaktadır. Aşırı vasıflılık reel olarak iş için gerekli olan eğitim, deneyim ve yeteneklerden çok daha fazlasına sahip olunması (Fine, 2007: 61) olarak tanımlanırken, Algılanan Aşırı Vasıflılık ise iş için gerekli olan özellikler ve işgörenin sahip olduğu nitelikler arasındaki uyumsuzluk algısı olarak ifade edilmektedir. (Jonhson ve Jonhson, 2000a: 170; Maynard ve Parfyonova, 2013: 436). Bir diğer tanımda Fine ve Nevo (2008: 346) Algılanan Aşırı Vasıflılık kavramını, kişinin kendini iş için gerekli olandan çok daha fazla vasıflı algılaması olarak tanımlamaktadırlar. Bu bakımdan kavram, işgörenin yapmış olduğu iş ve sahip olduğu nitelikleri öznel olarak karşılaştırmasını önermektedir.

AAV olgusunun öncülleriyle sonuçları üzerine araştırma yapan Feldman (1996: 385), olgunun öncüllerini dış faktörler, işin özellikleri, kariyer geçmişi değişkenleri, iş arama stratejileri ve demografik değişkenler başlıkları altında incelemektedir. Bir çok araştırmada ise bu algıyı taşıyan işgörenlerin düşük iş doyumu (Lobene ve Meade, 2010; Fine ve Nevo, 2008; Johnson ve Johnson, 2000a; Johnson vd., 2002; Maynard vd.,2006), devamsızlık (Lobene ve Meade, 2010), düşük örgütsel bağlılık (Lobene ve Meade, 2010; Johnson vd., 2002b; Maynard vd.,2006; Mutlu, 2013), gönüllü olarak işten ayrılma (Lobene ve Meade, 2010; Maynard vd.,2006; Mynard ve Parfyonova, 2013; Mutlu, 2013), yüksek düzeyde işgören devir hızı (Erdoğan ve Bauer, 2009), düşük düzeyde psikolojik iyi olma hali (Johnson ve Johnson, 1996; Erdoğan ve Bauer, 2009), üretkenlik karşıtı davranışlar (Liu vd., 2015; Luksyte vd. 2011), yüksek depresyon (Johnson ve Johnson, 1999), farklı işler arama gibi olumsuz tutum, davranışlar ve duygular sergiledikleri (Fine, 2007) yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

2.2. Psikolojik sahiplenme

Historical PS araştırmalarının kökeni insan gelişimi, psikoloji ve sosyoloji literatürüne dayanmaktadır. Ancak örgüt araştırmalarındaki yeri daha çok psikolojik kökeni temsil eden çalışmalar ekseninde gelişmiştir. Etizoni (1991: 465) ve Pierce vd. (1991: 124) göre sahiplik, kendi doğasında çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu boyutlar yasal (formal, objective) sahiplik olgusu ve psikolojik bağlamda deneyimlenen sahiplik olgularıdır. Ancak Pierce vd. (2003: 5-6) bu düzeyleri ilişkili görmesine rağmen, yasal sahiplik ve psikolojik sahiplenme arasında önemli farklılıklar olduğunu belirtmektedir. Araştırmacılara göre yasal sahiplik kamusal bağlamda yasal dayanaklara sahipken, PS ise kişisel bağlamda sahip olunan hislere dayanmaktadır. Nitekim psikolojik bağlam içerisindeki çalışmaları ve sosyal uygulamaları incelediklerini belirten Pierce vd. (2001: 299), Pierce vd. (2003: 5) sahiplik duygusuna ilişkin üç önemli tespit yapmaktadırlar. 1) sahiplenme duygusunun insani bir durumdur. 2) İnsanlar doğadaki maddi ve maddi olmayan çeşitli tüm objelere yönelik sahiplenme hissi geliştirebilir. 3) Sahiplenme duygusunun önemli davranışsal, duygusal ve psikolojik sonuçları vardır.

Psikolojik sahiplenme yazınında hedef kavramının oldukça geniş bir kullanım alanına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ditmar (1992), insanların, çeşitli somut ve soyut hedeflere ilişkin sahiplik duygusu hissettikleri andan itibaren kişinin hedefe yönelik bir yakınlık hissine kapıldığını belirtmektedir. Sahiplenilen hedef, kişinin kendisinin bir uzantısı olarak görülmekte ve kişinin benliği içerisinde çok köklü bir hale gelebilmektedir. Daha açık bir ifade ile sahiplik ve benlik çok fazla ilişkilidir. Örneğin kişinin kendi toprağının sınırlarını çizmesi ya da savunması kendinin bir uzantısı olarak değerlendirdiği hedefi savunmasının ve tanımlamasının bir yolu olmaktadır (Avey vd., 2009: 174,175).

Örgüt bağlamında sahiplik araştırmalarından PS'ye uzanan süreç üç dönemde ele alınabilir.

Finansal sahiplik planları ekseninde gelişen İlk dönem araştırmalarının genel olarak iş gören devir hızı, devamsızlık, şikâyetleri azaltma, iş gören yabancılaşması, örgütsel etkililik gibi işyerlerinde var olan temel problemlerin çözümüne odaklandığı belirtilmektedir (Pierce vd., 1991: 121). İkinci dönem araştırmaların merkezine ise pozitif işgören tutum ve davranışlarının yerleştiği belirtilmektedir. (Pierce vd. 1991; Pierce ve Furo, 1991). Dolayısıyla finansal sahipliğe ilişkin çalışmalarının daha çok psikolojik çıktılara yöneldiği söylenebilir. Ancak her iki döneme de ait finansal sahiplik ile işgören tutum ve davranışları arasındaki ilişkileri konu alan araştırmaları bir bütün olarak incelediklerini belirten Pierce ve Furo (1991) finansal sahiplik planlarının, işgörenlerin olumlu tutum ve performansları üzerinde çelişkili sonuçlar ortaya çıkardığını bulgulamıştır. Sorunun neden kaynaklandığını anlama çabası içerisine giren Pierce ve Furo (1991), yasal sahiplikle eşdeğer olarak görülen finansal sahipliğin, yasal sahipliğin içermiş olduğu hakları bireye tanımadığında sahipliğin duygusal düzeye ulaşamayacağı sonucunu ortaya koymuştur. Yasal sahiplik üç temel hak üzerinden tanımlanmaktadır. Bu haklar 1) nesnenin fiziksel ve/veya finansal değeri üzerinde bir kısım hisselerine sahip olma hakkı, 2) sahip olunan nesne üzerindeki kullanma (kontrol) hakkı, 3) sahip olunan nesne hakkında bilgi alma hakkıdır (Pierce vd., 1991: 125). Bu temel haklar sahipliğin duygusal yönünü geliştirmektedir. Dolayısıyla bu haklar işgörene tanınmadığında finansal ortaklık planları istenilen sonuçlara ulaşmamaktadır. Bu sonuçla birlikte finansal sahiplik iddiası olmadan da işgörenlerin işlerine ve örgütlerine karşı sahiplenme hissedebilecekleri ortaya çıkmış ve PS üzerine yoğunlaşan üçüncü dönem araştırmalarının başladığı görülmüştür.

Dış yazında psikolojik sahiplenme/psikolojik sahiplik “psychological ownership” olarak kavramsallaştırılan PS olgusu Van Dyne ve Pierce (2004: 439) tarafından potansiyel olarak olumlu iş gören tutum ve davranışlarının önemli bir tahminleyicisi olarak görülmektedir. Pierce vd. (2001) tarafından örgütsel düzlemde ele alınan (Pierce vd., 2004: 511) bu olgu, belirli koşullar altında örgüt üyelerin örgüt ve çeşitli örgütsel faktörlere ilişkin geliştirdikleri sahiplik hissi olarak tanımlarken, kişinin kendini sahipliğin odağında yada sahipliğin bir parçasıymış gibi hissetmesinin bir ifadesi olarak ifade edilmektedir (Pierce vd., 2001: 298, 299). Bir diğer tanımda Mahhew vd. (2007: 477) PS’yi mülkiyet hakkının resmi ya da yasal iddiasının yokluğundaki sahiplenme duygusu olarak tanımlarken, bu tanıma benzer bir şekilde Vandewalle vd.’nin de (1995: 211) işgörenlerin yasal bir sahiplikleri olmamasına rağmen iş ve örgütlerine karşı sahiplenme duyguları hissetmeleri olarak tanımladığı görülmektedir.

PS olgusunun örgütsel davranış araştırmaları için uygun bir yapıya sahip olması, alanyazında konunun ilgi görmesini sağlamıştır. Gerçekleştirilen ampirik çalışmaların pozitif örgütsel davranış alanına yoğunlaştığını belirten Avey vd. (2009: 174), halen teori geliştirme ve ampirik çalışmalara ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte İşgören üzerinde psikolojik sahiplenme hissini ortaya çıkaran güdüleyicilerin neler olduğu üzerine yoğunlaşan araştırmalar (Pierce vd., 2004; Pierce ve Rodgers, 2004; Van Dyne ve Pierce, 2004; Mayhew vd., 2007; Asatryan ve Oh, 2008; Ghafoor vd., 2011; Lee ve Chen, 2011; Kaur vd., 2013; Brown vd., 2005), teori geliştirme kaygısı ile hareket eden çalışmalar (Pierce vd., 2001; Van Dyne ve Pierce, 2004; Avey vd., 2009; Pierce vd., 2010), liderlik-PS ilişkisini temel alan

çalışmalar (Avey vd., 2009; Ghafoor vd., 2011; Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Avey vd., 2012; Zhu vd., 2013), ekstra rol davranışı-PS ilişkisi (Van Dyne ve Pierce, 2004; O'Driscoll vd., 2006; Avey vd., 2009; Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Liu vd., 2012; Zhu vd., 2013; Van Dyne vd., 1995; VandeWalle vd., 1995), örgüt - iş yapısı ve özellikleri ile PS ilişkisini konu alan araştırmalar (Pierce vd., 2003; Pierce vd., 2001; Pierce vd., 2003; O'driscoll vd., 2006; Pierce vd., 2009; Lee ve Chen, 2011; Pierce vd., 2009; Mathew vd., 2007; Olckers ve DuPlessis, 2012), işgören tutum ve davranışları ile PS ilişkisini ele alan araştırmalar (Benhard ve O'Discroll, 2012; Ghafoor vd., 2011; Lee ve Chen, 2011; Pare vd., 2006; Pare ve Sicotte ,2008; Asatryan ve Oh, 2008; Han vd., 2010; Liu vd., 2012; Wagner vd., 2003; Chi ve Han, 2008 ;Pierce vd., 2009; Sieger vd., 2013; Wagner vd., 2003; Ghafoor vd., 2011) tarafından çalışılmıştır.

Psikolojik sahiplenmeye ilişkin bu temel güdüleri araştıran Pierce vd (2001), psikolojik sahiplenme boyutları diye tanımladıkları üç temel güdü ortaya koymuşlardır. Bu boyutlara aşağıda değinilmiştir.

Etkililik ve Etkileme: Bu temel güdünün altında yatan ana neden geniş bir kısımda kontrol sahibi olma isteğidir. Sahiplik ve bu durumun sağladığı haklar kişilerin çevrelerini keşfetme ve değiştirmelerine izin verir. Bu şekilde kişiler doğalarındaki başarılı olma ihtiyacından dolayı tatmin olmaktadır. Kişinin kontrol veya eylemleri sonucunda istenilen çıktılar elde edildikçe etkililik duygusu, memnuniyet ve dışsal bir tatmin oluşmaktadır. Çevreyi değiştirmede nedensel etkililiği yaşama arzusu, sahip olma girişimlerine ve sahiplik hislerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Pierce vd. 2001: 300).

Öz-Kimlik: Pierce vd. (2001: 300) insanların öz-kimliklerini ve bireyselliklerini yakın bir biçimde ilişkilendirdikçe, sahiplenmenin benliğin sembolik bir ifadesi olarak hizmet ettiğini belirtirken Avey vd. (2009: 174) öz kimliğin sosyal kimlikle birlikte benlik kavramı alanının büyük bir kısmını tanımladığını belirtmektedir (Avey vd., 2009: 174). Bu bakımdan insan grupları ve sahip olunan varlık (mal, mülk vb.) insanların kendilerini ne şekilde tanımladıklarına ilişkin bir sembol olarak değerlendirilmektedir (Avey vd., 2009: 174). Diğer bir ifade ile insanlar sahip oldukları ile diğer kişilere kendi kendilerini tanımlama, öz-kimliklerini ifade etme ve zaman içinde öz devamlılıklarını sağlamayı amaçlamaktadırlar(Pierce vd. 2001: 300).

Bir Alana Sahip Olma: Sahiplik ve ilişkili olduğu psikolojik durum, kişi tarafından belirli bir bölge veya alana sahip olmayla kısmen izah edilebilecektir (örn. bir evim var gibi). Kişi potansiyel olarak kendisinin olabilecek hedefe yönelik enerji ve kaynak harcadığı sahiplik sayesinde bu güdüsünü tatmin edecektir (Pierce vd., 2001: 300).

Bu boyutlardan farklı olarak Avey vd. (2009), yeni bir boyut olarak değerlendirdikleri "sorumluluk" boyutunu ortaya koymaktadırlar.

Sorumluluk: Sorumluluk, Larner ve Tetlock (1999: 225) tarafından kişinin inançları, duyguları ve aksiyonlarını diğer kişilere onaylatmak için başvurabileceği gizli ya da açık beklentiler olarak ifade edilmektedir. Sorumluluğun ilk olarak iki mekanizmayla psikolojik sahiplenmenin bir bileşeni olarak dikkate alınabileceğini belirten Avey vd., (2009: 177) bunları diğerlerini sorumlu tutmaya ilişkin beklenti ve kişinin kendini sorumlu olarak tutma beklentisi olduğunu belirtmektedirler.

Mahhew vd. (2007: 477) yapmış oldukları çalışmada psikolojik sahiplenmenin iş yeri düzleminde iki farklı şekilde çıktığını iddia etmektedirler. Bunlar iş tabanlı psikolojik sahiplenme ve örgüt tabanlı psikolojik sahiplenmedir. Bir diğer çalışmada Pierce vd. (2001) psikolojik sahiplenmenin destekleyici ve önleyici olmak üzere iki odaya sahip olduğunu belirtmektedir.

1.1. Kontrol Algısı

Bu araştırma içerisinde Kontrol Algısı Kavramı karar kontrol ve süreç kontrol boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlar işgörenin kararlar ve süreçler üzerindeki etkinlik algılarını ifade etmektedir. Miller (1989) karar kontrolü çalışanın yapmış olduğu işin yönünü tayin etme ve çıktılar üzerindeki direkt etkisi olarak ifade ederken, süreç kontrolü ise işgörenlerin çıktılar üzerindeki dolaylı dolaylı etkisi olarak ifade etmektedir (Miller, 1989: 338). İlgili yazın incelendiğinde bu boyutların örgütsel adalet ve iş zenginleştirme kavramıyla birarada ele alındığı görülmektedir (Miller, 1989; Giacobbe-Miller, 1995; Tyler, 1989; Brashear vd., 2005). Kontrol ve kontrolle ilişkili kavramlar (örn. Özerlik, etkililik) PS yazını içerisinde önemli bir çalışma alanı bulmuştur. Nitekim Rudmin ve Berry (1987) sahiplenme hissini temel olarak nesneyi kontrol etme ve kullanma anlamına geldiğini belirtmektedirler (akt. Pierce vd., 2001: 301).

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Kontrol Algısı ve Psikolojik Sahiplenme ilişkisi

PS yazını içerisinde PS hissini geliştirmesi için bazı mekanizmaların varlığının gerekliliğine sıklıkla vurgu yapılmaktadır. Nitekim Pierce vd. (2003: 18) sahiplenme psikolojisinin temelinde hedef nesneyi kontrol, yakından tanıma ve benlikle bütünleştirmenin olduğunu belirtmektedirler. Kaur vd. (2013: 3195) göre PS, doğası gereği içsel olarak çevreyi etkileme ihtiyacı ve kontrol etme isteğiyle yakın ilişkili olan bir kavramdır. Dolayısıyla hedef nesne üzerindeki kontrol PS oluşumunu sağlayan önemli bir etken olarak belirtilmektedir. Bununla birlikte ampirik çalışmalarında bu tezi desteklediği görülmektedir. Pierce vd.'ne (2009: 478) göre daha karmaşık iş yapılarının bireye daha fazla kontrol olanağı ve işini kendine göre dizayn etme fırsatı sağladığından PS oluşmasına katkı sağladığı belirtilmektedir. Hedef nesne üzerindeki kontrolü, etkililik ve öz benlik güdülerıyla ilişkilendiren Pierce vd.'ne (2001) göre hedef nesne üzerindeki kontrol o nesneye karşı sahiplenme hissini geliştirmesinde önemli bir araçtır (Pierce vd., 2001: 301; Pierce vd., 2003: 14). Kontrol sayesinde birey nesne üzerinde etkili olma güdüsünü tatmin etmekte ve onu benliğiyle bütünleştirerek benliğinin bir bileşeni haline getirmektedir. Bu nedenle Pierce vd.'nin de (2001: 301) belirtmiş oldukları gibi bireyin hedef nesne üzerindeki kontrolün düzeyi ile hedef nesneyi sahiplenme düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ve nedensel bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim, Ghafoor vd. (2011: 7395) bireylerin iş ve örgütleriyle bütünleşmelerinin PS'nin oluşmasında önemli bir unsur olduğunu belirtirken iş veya görevlere yönelik beceri ve yetkinliklerin PS'yi arttıracaklarını belirtmektedirler. Bununla birlikte beceri ve yetkinliklerin hedef nesne üzerinde bireyin algılamış olduğu kontrol düzeyini de etkilediği düşünülebilir. Çünkü beceri ve yetkinlikler birey ve hedef arasındaki ilişkinin oluşumunda hızlandırıcı etki yapacaktır.

Nitekim PS'nin oluşumunda algıların önemli bir yeri olduğunu belirten Lee ve Chen (2011), bireyin hedef nesne üzerindeki algılamış olduğu kontrolün PS oluşumuna etkisi olduğunu bulgulamışlardır. Pierce vd. (2004), yapmış oldukları çalışmada iş çevresi yapısı ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki üzerinde kişinin algılamış olduğu kontrolün düzenleyici etkisini araştırmışlardır. Bu araştırmada yazarlar iş çevresi yapısına ilişkin olarak teknoloji, otonomi ve katılımcı karar verme ve iş ve örgüte yönelik PS arasındaki ilişkiler üzerinde algılanan kontrolün aracılık rolünün olduğunu belirtmektedirler

2.2. Aşırı vasıflılık algısının kontrol algısı ve PS ilişkisi üzerindeki düzenleyicilik etkisi

Araştırmalar aşırı vasıflılık algısı taşıyan işgörenlerde düşük iş doyumunu (Lobene ve Meade, 2010; Fine ve Levo, 2008; Johnson ve Johnson, 2000a; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006), düşük örgütsel bağlılık (Lobene ve Meade, 2010; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006; Mutlu, 2013), düşük düzeyde psikolojik iyi olma hali (Johnson ve Johnson, 1996; Erdoğan ve Bauer, 2009), yüksek depresyon (Johnson ve Johnson, 1999) gibi olumsuz psikolojik durumlara vurgu yapmaktadır. Ancak PS literatürü incelendiğinde PS'nin ve Kontrol algısının olumlu psikolojik çıktılarla ilişkili olduğu yönünde bir ortak bir bakış açısının olduğu anlaşılmaktadır (örn. Benhard ve O'Discroll, 2012; Ghafoor vd., 2011; Lee ve Chen, 2011; Pare vd., 2006; Pare ve Sicotte, 2008; Asatryan ve Oh, 2008; Han vd., 2010; Liu vd., 2012; Wagner vd., 2003; Chi ve Han, 2008; Pierce vd., 2009; Sieger vd., 2013; Wagner vd., 2003; Ghafoor vd., 2011). Bu durum AAV'ğin PS ve algılanan kontrolden bağımsız tamamen ayrı bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır.

PS yazını içerisinde kontrolün PS'ye neden olduğu sıklıkla ifade edilse de bu durum diğer koşullardan bağımsız değildir. Nitekim Lee ve Chen (2011) hedef nesneye yönelik bilişsel ve duygusal değer biçiminin (hedefin çekiciliğinin) PS'yi etkilediğini bildirmektedir. Bir diğer araştırmada Pierce vd. (2003) hedef nesnenin çekiciliğinin onu sahipliğin ideal adayı haline getirdiğini belirtmektedir. Bu, uygun koşullar oluştuğunda yani sahipliğin doğasında var olan haklar işgörene tanındığında işgören kendisine çekici gelen hedef nesneye karşı psikolojik sahiplenme hissedeceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla hedef nesnenin işgören nazarındaki çekiciliği PS için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Tersine durumda yani işgörene çekici gelmeyen unsur üzerinde işgörenin kontrolü olsa dahi sahiplenme hissetmeyeceği anlamı çıkmaktadır. Bu tespit AAV'nin kontrol ve PS ilişkisini etkileyebileceği anlamına gelmektedir. Nitekim AAV'nin farklı işler arama (Fine, 2007), gönüllü olarak işten ayrılma (Lobene ve Meade, 2010; Maynard vd., 2006; Mynard ve Parfyonova, 2013; Mutlu, 2013), yüksek düzeyde işgören devir hızı (Erdoğan ve Bauer, 2009) gibi olumsuz işgören davranışlarıyla ilişkilendirildiği bilinmektedir. Dolayısıyla yapmış olduğu işin işgören için anlamlı ve çekici olmadığı kolayca anlaşılmaktadır.

Her ne kadarda hedef nesnenin çekiciliğiyle psikolojik sahiplenme arasında ilişki Lee ve Chen (2011) tarafından doğrudan tanımlanmış olsa da, kanımızca bu durum kontrol ve PS ilişkisi üzerindeki düzenleyicilik etkisinden kaynaklanmaktadır. Çünkü hedef nesneye duygusal ya da bilişsel anlamda biçilen değer (hedefin birey açısından çekiciliği) kontrol, hedefi yakından tanıma ve hedefe öz yatırım yapma durumlarından da bağımsız gelişebilecek bir durumdur. Örneğin örgüt içerisinde işgörenler tarafından duygusal ve bilişsel anlamda önemli düzeyde

değer biçilen bir iş ya da bir pozisyon, bu genel algıyı hisseden diğer işgörenler tarafından da hissedilebilecektir. Dolayısıyla Pierce vd.'nin de (2003: 20) belirtmiş oldukları gibi birey diğerleri nezdinde hangi hedef nesnenin önemli olduğunu düşünerek, o hedef nesneye yönelik psikolojik sahiplenme hissine hazır hale gelebilir. Bu nedenle hedefin çekiciliğinin PS'nin gelişmesinde doğrudan etkisinden çok kontrol ile PS ilişkisinde düzenleyici bir etkisinin olduğundan bahsedilebilir.

H1: Kontrol Algısı alt boyutlarından karar kontrolün psikolojik sahiplenme üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.

H2: Kontrol Algısı alt boyutlarından süreç kontrolün psikolojik sahiplenme üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.

H3: Karar kontrol ve psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından yanlış eşleşmenin düzenleyici etkisi vardır

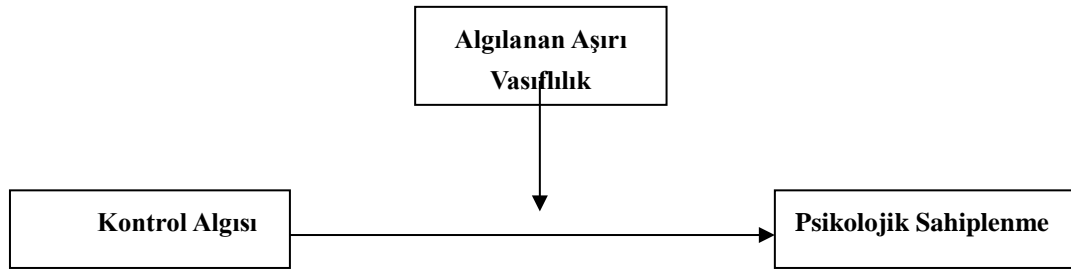
H4: Karar kontrol ve psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından gelişememenin düzenleyici etkisi vardır

H5: Süreç kontrol ve psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından yanlış eşleşmenin düzenleyici etkisi vardır

H6: Süreç kontrol ve psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından gelişememenin düzenleyici etkisi vardır

Çalışmanın amacına ve kuramsal bulgular dayalı olarak Şekil 1'de gösterilen şematik araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Araştırmanın metodolojisi

Bu kısımda ilk olarak örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgiler verilmiştir. Sonrasında ise örneklemden elde edilen verilerle kuramsal temelde oluşturulan araştırma modelini test edecek analizler gerçekleştirilmiştir. Bunun için ilk önce veriler güvenilirlik ve faktör analizine tabi tutulmuş ve oluşturulan araştırma modeli ilişkin hipotezleri test etmek üzere tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma), korelasyon analizi ve düzenleyicilik etkisini tespit etmek için çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Bu analizlerin uygulanmasında SPSS 21 paket programlarından yararlanılmıştır.

3.1. Araştırma örnekleme

Araştırmanın örneklem çerçevesini Bitlis ili bankacılık sektöründe görevli 173 katılımcı oluşturmaktadır. Ancak 15 katılımcı tarafından doldurulan anketler eksik ya da hatalı dolduruldukları için analizlere dâhil edilmemiştir. Kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Katılımcılara ait önemli demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken Adı	Sıklık	%
Cinsiyet		
Erkek	124	78,5
Kadın	28	17,7
Belirtmemiş	6	3,8
Yaş		
21-30	73	46,2
31-40	57	36,1
41-55	12	7,6
56 ve	7	4,4
Üzeri	9	5,7
Belirtmemiş		
Eğitim Durumu		
Lise	16	10,2
Önlisans	39	24,5
Lisans	86	54,5
Lisans üstü	6	3,8
Belirtmemiş	11	7,0
Çalışma Yılı		
0-2	58	36,7
3-5	49	31,0
6-10	30	19,0
10 ve	7	4,4
Üzeri	14	8,9
Belirtmemiş		

3.2. Araştırma ölçekleri

Araştırma nesnelci bakış açısına dayalı olarak tasarımılanmıştır. Araştırmada survey yöntemi tercih edilmiştir. Veri elde etmek için yapılandırılmış soru formundan yararlanılmıştır. Soru formu toplam 31 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin 24'ü araştırmaya konu olan değişkenleri temsil eden ölçeklere ilişkin iken diğer 7 madde ise katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere hazırlanmıştır. Araştırma değişkenlerinden kontrol algısı değişkenini ölçmek için Brasher vd. (2005) tarafından Tylor (1989) ve Giacobbe ve Miller (1995)'in çalışmalarına dayalı olarak geliştirilen boyutlu kontrol algısı (karar kontrol ve süreç kontrol) ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçeğin güvenilirlik ve geçerliği Turunç ve Çelik'in (2010: 170-171) çalışmalarında test edilmiş ve boyutların Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla ,86 ve ,71 olarak belirlenmiştir. Psikolojik sahiplenmeyi ölçmek için ise Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen tek boyutlu Psikolojik Sahiplenme ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği Ötken'in (2015: 125) çalışmasında teste edilmiş ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayı ,914 olarak tespit edilmiştir. Algılanan aşırı vasıflılık olgusunu ölçmek için Jonhson vd. (2002) tarafından geliştirilen 2 boyutlu (Yanlış eşleşme/mismatch ve Gelişememe/No-Growth) algılanan aşırı vasıflılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Yapılandırılmış anket formundaki ölçekler likert tipinde hazırlanmış olup, olumsuzdan olumluya doğru (1- Kesinlikle Katılmıyorum'dan... 5- Kesinlikle katılıyorum) düzenlenmiştir.

3.3. Analiz ve bulgular

Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, Algılanan kontrol ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı değeri $\alpha=,895$ Algılanan aşırı vasıflılık ölçeğinin Cronbach Alfa katsayı değeri sırasıyla $\alpha=,690$ ve psikolojik sahiplenme değişkenine ait Cronbach Alfa değerinin ise $\alpha=,908$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar değişkenlerin maddeleri arasında iç tutarlılığın olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi sonucunda algılanan kontrol ölçeğinin iki boyutlu (Karar Kontrol ve Süreç Kontrol), algılanan aşırı vasıflılık iki boyutlu (Yanlış eşleşme ve Gelişememe) ve son olarak psikolojik sahiplenmenin de tek boyutlu olduğu belirlenmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre algılanan kontrole ait süreç kontrol boyutunun maddelerinin faktör yükleri ,810-,844 aralığında, karar kontrol boyutu maddelerinin ise ,634-,841 aralığında, Algılanan aşırı vasıflılık ölçeğine ait yanlış eşleşme boyutunun maddelerinin faktör yükleri ,568-,837 ve gelişememe boyutu madde yükleri ,795-,893 aralığında ve son olarak psikolojik sahiplenme değişkenini açıklayan maddelerin ise ,827-,937 aralığında değiştiği görülmüştür. Kontrol Algısına ilişkin KMO değeri ,866 olarak tespit edilmiş ve Bartlett test değeri (705,890) $p=,000<,05$ önem düzeyinde anlamlıdır. Toplam varyansı açıklama yüzdesi ise %70,499'dur. Algılanan aşırı vasıflılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucunun KMO değeri ,662 olarak tespit edilmiş ve Bartlett test değeri (287,728) $p=,000<,05$ önem düzeyinde anlamlıdır. Toplam varyansı açıklama yüzdesi ise %65,923'dür. Psikolojik sahiplenme değişkeninin faktör analizi sonucuna göre KMO değeri ,821 olarak tespit edilmiş ve Bartlett test değeri (932,480) $p=,000<,05$ önem düzeyinde anlamlıdır. Toplam varyansı açıklama yüzdesi %81,475'tir.

Tablo 2: Temel Bileşenler Analizi (Değişken Faktör Yükleri n=158)

Madde	Faktör		Faktör		Faktör
	1	2	1	2	1
MSMCH_1	,907				
MSMCH_2	,868				
MSMCH_3	,792				
GLŞMM_1		,813			
GLŞMM_1		,860			
GLŞMM_1		,871			
SK_1			,822		
SK_2			,844		
SK_3			,810		
KK_1				,676	
KK_2				,634	
KK_3				,812	
KK_5				,812	
KK_6				,841	
PS_1					,892
PS_2					,827
PS_3					,860
PS_4					,937

MSMCH: Yanlış Eşleşme, GLŞMM: Gelişememe SK: Süreç Kontrol, KK: Karar Kontrol, PS: Psikolojik Sahiplenme

Tablo 3: Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Süreç Kontrol	3,7152	,87735	(,880)			
Karar Kontrol	3,4937	,83450	,635**	(,930)		
Yanlış Eşleşme	3,8892	,70963	,004	-,040	(,690)	
Gelişememe	2,1751	,90034	-,358**	-,417**	,143	(,690)
Psikolojik Sah.	3,9734	,90268	,510**	,544**	,169*	-,379** (,908)

Not: Parantez içerisindeki rakamlar Cronbach Alfa değerini göstermektedir. **p < 0,005, * p < 0,5

Tablo 4: Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Model	Bağımsız Değişkenler	Standardize edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı		t	R Kare Değ.	Değ. Anl.
			B	Standart Hata	Beta	t			
1	(Sabit)		1,917	,261			7,346	0,40	,002
	Karar Kontrol		,589	,073	,544**		8,101		
	2	(Sabit)		,941	,421		2,237		
2	Karar Kontrol		,597	,071	,552**		8,403	0,40	,002
	Yanlış Eşleşme		,243	,084	,191*		2,915		
	3	(Sabit)		-,755	,678		-1,113		
3	Karar Kontrol		,868	,111	,802**		7,847	0,40	,002
	Yanlış Eşleşme		,677	,160	,532**		4,223		
	Karar Kont. × Yanlış Eşl.		-,019	,006	-,460**		-3,136		
1	(Sabit)		1,917	,261			7,346	0,33	,006
	Karar Kontrol		,589	,073	,544**		8,101		
	2	(Sabit)		2,608	,375		6,961		
2	Karar Kontrol		,506	,079	,467**		6,434	0,33	,006
	Gelişememe		-,184	,073	-,184*		-2,530		
	3	(Sabit)		3,632	,517		7,031		
3	Karar Kontrol		,237	,123	,219		1,933	0,33	,006
	Gelişememe		-,552	,149	-,551**		-3,708		
	Karar Kont. × gelişememe		,025	,009	,392*		2,814		
1	(Sabit)		2,024	,270			7,485	0,52	,001
	Süreç Kontrol		,525	,071	,510**		7,404		
2	(Sabit)		1,198	,427			2,802	0,52	,001
	Süreç Kontrol		,524	,070	,509**		7,515		
	Yanlış Eşleşme		,213	,086	,168*		2,472		
3	(Sabit)		,224	,499			,450	0,52	,001
	Süreç Kontrol		,786	,101	,764**		7,775		
	Yanlış Eşleşme		,498	,117	,391**		4,260		
	Süreç Kont × Yanlış Eşl.		-,085	,025	-,408**		-3,474		
1	(Sabit)		2,024	,270			7,485	0,52	,001
	Süreç Kontrol		,525	,071	,510		7,404		
2	(Sabit)		2,823	,366			7,706	0,52	,001

	Süreç Kontrol	,442	,074	,429	5,981		
	Gelişememe	-,225	,072	-,225	-3,133	,000	,956
3	(Sabit)	2,792	,667		4,186		
	Süreç Kontrol	,450	,168	,437	2,675		
	Gelişememe	-,215	,213	-,214	-1,009		
	Süreç Kont × Gelişememe	-,003	,056	-,012	-,055		

Tablo 4'te görüldüğü üzere karar kontrol ve PS ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılık değişkenine ait yanlış eşleşme ve gelişememe boyutlarının her ikisinin de bu ilişki üzerinde düzenleyicilik etkisi olduğu bulgulanmıştır. Süreç kontrol ve PS ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılık boyutlarından yanlış eşleşmenin düzenleyicilik etkisi bulgulanırken, gelişememe boyutunun düzenleyicilik etkisi olmadığı anlaşılmıştır.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Bu araştırma, kontrol algısı ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik (moderatör) etkisini test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda kontrol algısına ilişkin her iki boyutunda (karar kontrol ve süreç kontrol) psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuç, kuramsal bağlama ilişkin bulgulara paralel olarak (örn. Pierce vd., 2001; Pierce vd., 2003; Pierce vd., 2004; Ghafoor vd., 2011; Lee ve Chen, 2011) işgörenin işi ve örgütü üzerindeki kontrol algısının psikolojik bağlamda sahiplenme olgusuna neden olduğunu ortaya koymaktadır. Karar kontrol ve PS ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarının düzenleyicilik (moderatör) etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen analizler sonucunda yanlış eşleşme ve gelişememe boyutlarının her ikisinin de bu ilişki üzerinde düzenleyicilik etkisi olduğu bulgulanmıştır. Süreç kontrol ve PS ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılık boyutlarından yanlış eşleşmenin düzenleyicilik etkisi bulgulanırken, gelişememe boyutunun düzenleyicilik etkisi olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre kuramsal bağlama dayalı olarak geliştirilen hipotezlerden ilk beş hipotez doğrulanırken sadece H6 hipotezi reddedilmiştir. Dolayısıyla hedef nesneye biçilen değer, ya da hedef nesnenin çekiciliği işgören açısından PS oluşumu için uygun bir ortam yaratmaktadır. Tersisi durumda hedef nesne üzerinde işgörenin kontrolü olsa dahi sahiplenme hissetmeyeceği anlamı çıkmaktadır.

Aşırı vasıflılık olgusunun gelişmiş ülkelerde büyük bir sorun olduğunu ortaya koyan araştırmalar olmakla birlikte Görg ve Strobl (2003) geliştirmekte olan ülkelerde de yaygın bir şekilde görüldüğünü belirtmektedir. Ülkemizde de her yıl on binlerce eğitimli işgücü çalışma hayatına dahil olurken bunların önemli sayılabilecek bir kısmı niteliklerine uygun işlerde istihdam edilebilmektedir. Nitekim Aşık'ın (2013: 7) araştırma sonuçlarına göre yüksek okul ve üzeri mezunların yalnızca %70.2'si beceri setlerine uygun işlerde çalışmaktadır. Bu durum Newman'ında (1988) belirtmiş olduğu gibi işgören açısından psikolojik ve ekonomik sorunlara neden olmaktadır (Feldman, 1996: 385). Aşırı vasıflılık algısına sahip olan bir çok işgören belirtilen sıkıntılara bağlı olarak işini değiştirmeyi düşünmekte, farklı iş aramakta ya da mevcut işinden ayrılmaktadır. Diğer taraftan bu sorun makro düzlemde irdelendiğinde beceri setine dayalı eksik istihdam bağlamında ülkeler

açısından zararlı bir olgu olduğu anlaşılmaktadır. Yetenek, eğitim, ve deneyimini tam olarak kullanamayan her iş görenin toplam üretim içerisindeki katma değeri de düşmektedir (Aşık, 2013: 6). Bu bakımdan yapılacak işin niteliğine en uygun çalışana keşfetmek, seçmek ve işe almak örgütler açısından ne derece önemli ise katma değeri olan ürünlerin üretilmesi ve buna bağlı olarak ülke ekonomisinin büyümesi bağlamında ülkeler açısından da son derece önemlidir. Özellikle de son dönemlerde işgöreni çalışmış olduğu işe motive etmesi bağlamında çeşitli özendiricilerin sıklıkla firmalar tarafından denendiği bilinmektedir. Örneğin psikolojik güçlendirme bağlamında işgörenler işlerine yönelik olarak daha özerk, etkin ve kontrol sahibi bireyler haline getirilerek motivasyonlarının artırılması amaçlanmaktadır. Ancak bu araştırmanın sonuçları iş-kişi uyumunun önemini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere kontrol algısının diğer bağlamların etkisi olmadığında yüksek düzeyde PS'yi açıkladığı görülmüştür. Ancak bu ilişki üzerinde AAV'ın düzenleyicilik etkisine bağlı olarak kontrolün açıklayıcılık etkisi azalmakta ya da anlamsızlaşmaktadır. Dolayısıyla araştırmacıların yapılar arasındaki ilişkileri ele alırken bu ilişkileri etkileme potansiyeli olan farklı bağlamları da araştırmalarına dahil etmeleri uygulayıcılar açısından arzu edilen sonuçlara ulaşılması bakımından önemlidir. Ayrıca makro ve mikro düzeyde olumsuz etkileri olduğu belirtilen aşırı vasıflılık olgusunun hem firma insan kaynakları birimleri hem de ülkeler bağlamında politika yapıcıların önemle üzerinde durması gereken bir konudur.

References

- Asatryan, V. S., ve Oh, H. (2008) "Psychological Ownership Theory: An Exploratory Application in The Restaurant Industry" *Journal of Hospitality&TourismResearch*, 32: 363-386
- Aşık, G. A. (2013). İşgücü Piyasalarının Göz Ardı Edilen Sorunları: Eksik İstihdam, Atıl İstihdam ve Beceri Uyuşmazlığı. Politikanotu, <http://www.tepav.org.tr/tr/ekibimiz/s/1274>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., ve Luthans, F (2009). "Psychologicalownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes" *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., ve Palanski, M. E. (2012) "Exploringthe process of Ethical leadership: The mediating Role Of Employee Voice and psychological ownership" *Journal of Business Ethics*, 107(1): 21-34.
- Baron RM, ve Kenny D. A. (1986) "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations" *Journal of Personality and Social Psychology*, 51:1173-1182.
- Bernhard, F., ve O'Driscoll, M. P. (2011) "Psychological Ownership in Small Family-Owned Businesses: Leadership Style and Non Family-Employees' Work Attitudes and Behaviors" *Group & Organization Management*, 36(3): 345-384.

- Brashear, T. G., Manolis, C., ve Brooks, C. M. (2005) "The Effects of Control, Trust, and Justice on Salesperson Turnover" *Journal of Business Research*, 58(3): 241-249.
- Brown, G., Lawrence, T. B., ve Robinson, S. L. (2005) "Territoriality in Organizations" *Academy of Management Review*, 30(3): 577-594.
- Chi, N. W., ve Han, T. S. (2008) "Exploring The Linkages Between Formal Ownership and Psychological Ownership for The Organization: The Mediating Role of Organizational Justice" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4): 691-711.
- Erdoğan, B., ve Bauer, T. N. (2009), "Perceived Overqualification and its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment", *Journal of Applied Psychology*, 94(2), pp. 557-565.
- Etzioni, A. (1991). The Socio-Economics of Property. In F. W. Rudmin (Ed.), *To Have Possessions: A Hand Book on Ownership and Property. Special Issue, Journal of Social Behavior and Personality*, 6(6), 465-468.
- Feldman, D. C. (1996), "The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment", *Journal of Management*, 22(3), pp. 385-407.
- Fine, S. (2007), "Overqualification and Selection in Leadership Training", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), pp. 61-68.
- Fine, S., ve Nevo, B. (2008), "Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in The Workforce", *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), pp. 346-355.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A., ve Hijazi, S. T. (2011) "Transformational Leadership, Employee Engagement and Performance: Mediating Effect of Psychological Ownership" *African journal of business management*, 5(17): 7391-7403.
- Giacobbe -Miller, J., (1995) "A Test of The Group Values and Control Models of Procedural Justice From The Competing Perspectives of Labor and Management" *Personal Psychology*, 48(1):115-42.
- Görg, H., & Strobl, E. (2003). The incidence of visible underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago. *Journal of Development Studies*, 39,
- Han, T. S., Chiang, H. H., ve Chang, A. (2010) "Employee Participation in Decision Making, Psychological Ownership and Knowledge Sharing: Mediating Role of Organizational Commitment in Taiwanese High-Tech organizations" *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12): 2218-2233.
- Johnson, G. J., ve Johnson, W. R. (1996), "Perceived Overqualification and Psychological Well-Being", *The Journal of Social Psychology*, 136(4), pp. 435-445.
- Johnson, G. J., ve Johnson, W. R. (1999), "Perceived Overqualification and Health: A Longitudinal Analysis", *The Journal of Social Psychology*, 139(1), pp. 14-28.
- Johnson, G. J., ve Johnson, W. R. (2000a), "Perceived Overqualification, Positive and Negative Affectivity, and Satisfaction With Work", *Journal of*

-
- Social Behavior & Personality, 15(2), pp. 167-184.
- Johnson, G. J., ve Johnson, W. R. (2000b), "Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis", *The Journal of Psychology*, 134(5), pp. 537-555.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., ve Johnson, G. J. (2002)", An Evaluation of A Perceived Overqualification Scale Across Work Settings", *The Journal of Psychology*, 136(4), pp. 425-441.
- Kaur, D., Sambasivan, M., ve Kumar, N. (2013) "Effect of Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Psychological Ownership and Burnout on Caring Behaviour of Nurses: A Cross-Sectional study" *Journal of clinical nursing*, 22(21-22): 3192-3202.
- Lee, Y., & Chen, A. N. (2011) "Usability Design and psychological Ownership of A Virtual World" *Journal of Management Information Systems*, 28(3): 269-308.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C., ve Lee, C. (2012) "Psychological Ownership: How Having Control Matters" *Journal of Management Studies*, 49(5): 869-895.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., ve Wang, M. (2015), "Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining a Moderated Mediation Model", *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), pp. 250-271.
- Lobene, E., ve Meade, A. W. (2010), "Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes", 25th Annual Meeting of The Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., ve Maynard, D. C. (2011), "Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), pp. 279-296.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., ve Gardner, J. (2007) "A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings" *The Journal of social psychology*, 147(5), 477-500.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., ve Maynard, A. M. (2006), "Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions", *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), pp. 509-536.
- Maynard, D. C., ve Parfyonova, N. M. (2013), "Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining The Roles of Job Attitudes and Work Values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), pp. 435-455.
- Miller, M. L., (1989) "Process and Decision Control in the Work Place: Separate Effects, independence From Distributive Justice, and Tests of Explanatory Mechanisms" *Basic and Applied Social Psychology*, 10(4): 337-354.
- Mutlu, P. (2013), "The Effect of Perceived External Prestige on The Relationship Between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention", Marmara üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

-
- O'driscoll, M. P., Pierce, J. L., ve Coghlan, A. M. (2006) "The Psychology of Ownership Work Environment Structure, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors" *Group & Organization Management*, 31(3): 388-416.
- Olckers, C., ve DuPlessis, Y. (2012) "Psychological Ownership: A Managerial Construct for Talent Retention and Organisational Effectiveness" *African Journal of Business Management*, 6(7): 2585-2596.
- Paré, G., Sicotte, C., ve Jacques, H. (2006) "The Effects of Creating Psychological Ownership on Physicians' Acceptance of Clinical Information Systems" *Journal of the American Medical Informatics Association*, 13(2): 197-205.
- Pierce, J. L., Kostova, T., ve Dirks, K. T. (2003) "The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending A Century of Research" *Review of general psychology*, 7(1): 84.
- Pierce, J. L., ve Furo, C. A. (1991) "Employee Ownership: Implications for Management" *Organizational Dynamics*, 18(3): 32-43.
- Pierce, J. L., ve Rodgers, L. (2004) "The Psychology of Ownership and Worker-Owner Productivity" *Group & Organization Management*, 29(5). 588-613.
- Pierce, J. L., Jussila, I., ve Cummings, A. (2009) "Psychological Ownership Within The Job Design Context: Revision of The Job Characteristics Model" *Journal of Organizational Behavior*, 30(4): 477-496.
- Pierce, J. L., Kostova, T., ve Dirks, K. T. (2001) "Toward A Theory of Psychological Ownership in Organizations" *Academy of Management Review*, 26(2): 298-310.
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., ve Coghlan, A. M. (2004) "Work Environment Structure And Psychological Ownership: The Mediating Effects Of Control" *The Journal of Social Psychology*, 144(5): 507-534.
- Pierce, J. L., Rubinfeld, S. A., ve Morgan, S. (1991) "Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects" *Academy of Management Review*, 16(1): 121-144.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2006) "Self Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self Determination, and Will?" *Journal of Personality*, 74(6): 1557-1586.
- Sieger, P., Zellweger, T., ve Aquino, K. (2013) "Turning Agents into Psychological Principals: Aligning Interests of Non Owners through Psychological Ownership" *Journal of Management Studies*, 50(3): 361-388.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010) "Örgütsel Özdeşleşme Ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansına Etkileri" *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3): 163-181.
- Tyler, T. R. (1989) "The Psychology of Procedural Justice: A Test of The Group-Value Model" *Journal of Personality And Social Psychology*, 57(5): 830-838.

- Van Dyne, L., Cummings, L.L., ve Parks, J.M., (1995) “Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity” (A bridge over muddied waters). In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 17, pp. 215-285). Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Dyne, L.,ve Pierce, J. L. (2004) “Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior” *Journal of Organizational Behavior*, 25(4): 439-459.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L., ve Kostova, T. (1995) “Psychological Ownership: An Empirical examination of Its Consequences” *Group & Organization Management*, 20(2): 210-226.
- Wagner, S. H.,Parker, C. P., ve Christiansen, N. D. (2003) “Employees That Think and Act Like Owners: Effects of Ownership Beliefs and Behaviors on Organizational Effectiveness” *Personnel Psychology*, 56(4): 847-871.
- Zhu, H.,Chen, C. C., Li, X., & Zhou, Y. (2013) “From Personal Relationship to Psychological Ownership: The Importance of Manager–Owner Relationship Closeness in Family Businesses” *Management and Organization Review*, 9(2): 295-318.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.