

Araştırma Makalesi / Research Article

Kaynak gösterme / How to cite this article:

İçerli, L., & Akay, D. (2025). Psikolojik sahiplenme ve örgütsel değişime dönük tutum arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 52-78. <https://doi.org/10.38122/ased.1685361>

Makale Geçmişi / Article History

Alındı (Received): 28/04/2025

Kabul edildi (Accepted): 28/05/2025

Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Değişime Dönük Tutum Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

Leyla İÇERLİ¹, Dilek AKAY²

Öz: Günümüzün rekabetçi iş dünyasında, örgütlerin sürdürülebilirliğini sağlamaları ve başarılı olabilmeleri, değişime uyum sağlama becerilerine bağlıdır. Örgütsel değişim, bir örgütün mevcut yapısında ve işleyişinde yapılan değişiklikleri ifade eder. Bu değişim sürecinin başarılı olabilmesi, çalışanların değişime yönelik tutumlarıyla doğrudan ilişkilidir. Değişime yönelik gösterilen tutum, bireylerin bu değişim sürecinde, nasıl bir yol izleyeceklerini belirleyen önemli bir unsurdur. Çalışanlar, örgütsel değişime yönelik olarak, değişime direnç gösterme veya değişime açık olma tutumu geliştirebilirler. Bu noktada, bireyin örgütüne duyduğu psikolojik bağlılık ve sahiplenme duygusu önemli bir rol oynar. Psikolojik sahiplenme, bireyin örgütü kendi benliğinin bir parçası olarak görmesiyle ortaya çıkar ve örgütün başarısına yönelik çaba göstermeyi beraberinde getirir. Dolayısıyla psikolojik sahiplenme çalışanların örgütsel değişime yönelik olumlu bir tutum ya da olumsuz bir tutum sergilemelerine yol açabilir. Bu görüşten yola çıkarak bu çalışmanın amacı, psikolojik sahiplenmenin çalışanların örgütsel değişime yönelik tutumları üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Aksaray Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir tekstil firmasının 250 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veriler soru sorma tekniği olan anket aracılığıyla toplanmıştır. Çalışmada “Psikolojik Sahiplenme” ve “Değişime İlişkin Tutumlar” ölçeğinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz bulguları değerlendirildiğinde, psikolojik sahiplenmenin, örgütsel değişime dönük tutum üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sahiplenmenin boyutları açısından, bölgecilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu-öz kimliğin değişime ilişkin tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sahiplenmenin öz yeterlilik boyutunun ise değişime dönük tutum üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sahiplenme, Örgütsel Değişim, Örgütsel Değişime Dönük Tutum

A Study to Determine the Relationship Between Psychological Ownership and Attitude Towards Organizational Change

Abstract: In today's competitive business environment, the sustainability and success of organizations depend on their ability to adapt to change. Organizational change refers to modifications made to an organization's current structure and operations. The success of this change process is directly related to employees' attitudes toward change. The attitude toward change is a key factor in shaping how individuals engage with the change process. Employees may develop either a resistance to or an openness toward organizational change. At this point, the psychological commitment and sense of ownership that an individual feels toward their organization play an important role. Psychological ownership arises when an individual perceives the organization as part of their self-concept, fostering a vested interest in the organization's success. Therefore, psychological ownership can influence employees to adopt either positive or negative attitudes toward organizational change. Based on this perspective, the aim of this study is to determine the effect of psychological ownership on employees' attitudes toward organizational change. The sample for the research consists of 250 employees

¹ Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Sorumlu Yazar, leylaicerli@aksaray.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7538-0165>

² Doktora Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi, SBE, dilekakay68@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7819-6195>

from a textile company operating in the Aksaray Organized Industrial Zone. The study employed a relational screening model, a quantitative research methods. Data were collected using a questionnaire, a common data collection technique. The study utilized the “Psychological Ownership” and “Attitudes Toward Change” scales. Upon evaluating the analysis findings, it was determined that psychological ownership had a significant effect on attitudes toward organizational change. Specifically, the dimensions of psychological ownership—territoriality, accountability, and sense of belonging/self-identity—were found to have a positive and significant effect on attitudes toward change. However, the self-efficacy dimension of psychological ownership did not show any statistically significant effect on attitudes toward change.

Keywords: Psychological Ownership, Organizational Change, Attitude Towards Organizational Change

1. GİRİŞ

Psikolojik sahiplenme kavramı, son yıllarda ulusal ve uluslararası alan yazında önemi gittikçe artan bir araştırma konusu haline gelmiştir. Alan yazında “psychological ownership” olarak kavramsallaştırılan ve “bireylerin sahiplik hedefinin yani maddi veya manevi amaçlarının bir parçasının “kendilerine ait” olduğunu hissettiği durum” olarak ifade edilen psikolojik sahipliğin temelinde sahip olma duygusu ve bir nesneye (örgüte, gruba, işe veya fikre yönelik) psikolojik olarak bağlı olma hissi bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışanların, psikolojik sahiplenme aracılığıyla yasal sahiplik olmaksızın işlerine ve kurumlarına karşı sahiplenme duygusu geliştirebileceği öne sürülmektedir (Pierce, Kostova & Dirks, 2001: 299, 307).

Değişime yönelik tutum, bireylerin değişime verdiği tepki olarak tanımlanır. Her birey, değişimi kendine özgü bir şekilde tecrübe eder. Değişim, bazı bireyler için bir sevinç, fayda veya avantaj kaynağı anlamına gelirken diğer bazı bireyler için ise bir acı, üzüntü, stres, gerginlik ve dezavantaj kaynağı olabilir. Bu durum bireylerin, değişime karşı farklı tepki ve algılarının olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar, bireylerin değişime yaklaşımını anlamak için farklı kavramsal çerçeveler kullanmaktadır. Bazıları, değişime hazır olma veya değişimi benimsemeyi vurgulayan olumlu kavramlar tercih ederken, diğerleri bu değişimlere karşı gösterilen direnç gibi olumsuz yaklaşımları ele almaktadırlar. Bazıları ise bu iki uç kavram arasında bir denge sağlayan ve daha geniş bir kapsama sahip olan "değişime karşı tutum" kavramını kullanmayı tercih etmektedirler (Bouckennooghe, 2010: 2). Choi'ye göre (2011: 480) yapılan araştırmalar; çalışanların örgütsel değişime yönelik tutumlarını temsil eden çeşitli tutumsal yapılara odaklanmışlardır. Değişime hazır olma, değişime bağlılık, değişime açıklık ve örgütsel değişime karşı şüphecilik gibi yapılar buna örnektir. Bu yapılar, hepsinin bir bireyin belirli bir değişim girişimine ilişkin genel olumlu veya olumsuz değerlendirme yargısını yansıtmaları bakımından birbirine benzerdir. Ayrıca, bir değişim çabasına karşı direnç veya destek davranışlarının bilişsel öncüsü olarak tanımlanırlar. Ancak benzerliklere rağmen, yapıların farklı anlamları ve vurguları vardır ve bu nedenle çalışanların belirli bir değişim girişimine ilişkin değerlendirmeleri hakkında farklı bilgiler sağlayabilirler.

Ulusal ve uluslararası literatürde örgütsel değişime dönük tutum ve psikolojik sahiplenme kavramları arasında bulunan ilişkilerle alakalı gerçekleştirilmiş araştırmaların eksikliği bu olguları irdeleyerek bu alandaki araştırmaları zenginleştirmek açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu bağlamda çalışmada, psikolojik sahiplenmenin, bireylerin değişime karşı nasıl bir tutum sergileyecekleri üzerinde etkili olup olmadığı incelenecektir. Bu doğrultuda öncelikle psikolojik sahiplenme ve örgütsel değişime dönük tutum kavramları açıklanarak aralarında bulunan ilişkiler tasarlanmış, ardından özel sektörden seçilmiş bir örneklem üzerinde uygulanan ampirik bir araştırmayla değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi hedeflenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın kavramsal çerçevesinde, psikolojik sahiplenme kavramı ve boyutları üzerinde durularak değişime dönük tutum kavramı açıklanacak ve ardından psikolojik sahiplenme ve değişime yönelik tutum arasındaki ilişkiler literatüre dayalı olarak ifade edilecektir.

2.1. Psikolojik Sahiplenme

İnsanın kendisini belirli bir amacın ya da iyeliğin bir kısmı gibi hissetmesi ve bu amaç ya da iyeliğin kimliğinin bir parçası haline gelmesi durumu psikolojik sahiplenme olarak ifade edilmektedir (Pierce vd., 2001; Ramos, Yan Man & Mustafa, 2014). Başka bir ifadeyle psikolojik sahiplenme, bireylerin, bir nesneye kuvvetli bir bağ ile bağlanma ve nesneyi kendilerininmiş gibi hissetme, nesneye "benim" diyebilme hâlini belirtmektedir (Henssen, Voordeckers, Lambrechts & Koiranen, 2014; Pierce, Kostova & Dirks, 2003: 5). Psikolojik sahiplenme sahiplik teorisine dayanmaktadır ve birey sahip olduğu nesneyi öz kişiliğinin bir uzanımı gibi görmektedir (Ramos vd., 2014). Psikolojik sahiplenme kavramı farklı boyutlarla incelenmiştir. Psikolojik sahiplenmeyi meydana getiren üç motivasyon unsurunu Pierce vd. (2001), etkililik ve etkinlik, ait olma duygusu, öz kimlik biçiminde boyutlara ayırarak değerlendirmişlerdir. Avey vd. (2009), Higgins'in (1997) düzenleyici odak teorisine dayalı olarak yeni boyutlar üzerinde çalışmışlar ve Pierce vd. (2001) tarafından oluşturulan boyutlara bölgeciliği ve hesap verebilmeyi ekleyerek katkı sağlamışlardır. Pierce vd. (2001)'nin "etkililik ve etkinlik" olarak adlandırdığı boyuta Avey vd. (2009) "öz yeterlilik" adını vermiştir (Akarca, 2021: 29). Ayrıca Avey vd. (2009)'nin, araştırmalarını değerlendiren Olckers ve Du Plessis (2012) ise sonrasında sorumluluk ve özerklik boyutlarını ekleyerek psikolojik sahiplenme konusuna yeni boyutlar getirmişlerdir. Psikolojik sahiplenme, geliştirici ve önleyici olmak üzere iki şekilde ortaya çıkabilir. Engelleyici yani önleyici psikolojik sahiplik, bireyin olumsuzluklardan kaçınmaya yönelik yaklaşımını ifade etmektedir. Birey, sahip olduğu durumu kaybetmeme amacındadır. Bu, genellikle güvenlik duygusu oluşturur ve bireyin riskleri minimize etmeye çalışmasına neden olur (Avey vd., 2009: 175, 176). Pierce vd. (2001) önleyici psikolojik sahipliği, psikolojik sahiplenmenin karanlık yönü olarak incelemişlerdir. Bu durum, sahiplik duygusunun olumsuz ve yıkıcı yönlerini ifade

etmektedir. Bu bağlamda birey, sahip olduğu veya sahip olduğunu düşündüğü şeyleri başkalarından koruma güdüsüyle hareket edebilir ve bireyde onları kontrol etme isteği ortaya çıkabilir. Ghosh, Zweig ve Sheldon (2019), psikolojik sahipliğin yüksek olduğu durumlarda, bireylerin sahip oldukları alanlara karşı aşırı korumacı bir tutum sergileyebileceğini ve bu durumun etik olmayan bireysel davranışlara yol açabileceğini ortaya koymuşlardır. Örneğin, bireyler sahip oldukları projelere aşırı bağlılık göstererek, başkalarının katkılarına kapalı hale gelebilirler. Bu durum, işbirliği eksikliklerine ve bilgi paylaşımının engellenmesine yol açabilir. Geliştirici psikolojik sahiplenme ise psikolojik sahiplenmenin pozitif yönü olarak incelenmiştir Bireylerin kendilerini geliştirme amacını taşıdığı durumları ifade etmektedir. Birey yerine getirmeye çalıştığı görevle pozitif bir bağ kurar ve onu geliştirerek daha verimli hale getirmeye çalışır. Bu durum, bir çalışan için bir motivasyon kaynağı ve bir aidiyet duygusu yaratır. Geliştirici psikolojik sahiplenme, etkililik ve etkinlik (öz yeterlilik), ait olma duygusu, öz kimlik, hesap verebilirlik boyutlarından oluşurken, önleyici psikolojik sahiplenme ise bölgecilik boyutundan oluşmaktadır (Yeşil, Bancar & Budak, 2015: 63-64).

Etkililik ve etkinlik, bireyin bir nesne üzerinde kontrol sahibi olabilmesi olarak ifade edilmektedir. Öz yeterlilik; bireyin hedeflerine ulaşmak için kendini yeterli hissetmesi, yetenekli olduğuna inanması ve özgüvene sahip olması olarak ifade edilmektedir (Wood & Bandura, 1989: 364). Bireyin kendine olan bu inancı, bireyin zorluklar karşısında daha dirençli olmasını, görevlerini yerine getirirken daha kararlı davranmasını sağlar. Bu bağlamda öz yeterlilik, bireyin yeteneklerine duyduğu güvenle hedeflerine ulaşma konusunda motivasyonunu artırır. Bu güven, bireyde kontrol duygusunun kendisinde olduğu hissini uyandırarak bireyin sürece daha fazla katılım göstermesini sağlar ve bu katılım, psikolojik sahiplenme duygusunun gelişmesine de katkıda bulunur. Öz kimlik, elde edilen objenin bireyin kimliğinin bir parçası durumuna gelmesi ve birey için kişisel anlam ve değer yaratması, ait olma hissi ise bireyin belli bir alan ya da bölgeyi “evi” olarak hissetmesi ve sahiplenmesi ve bu sahiplenme duygusunun bireyde kişisel güven ve aidiyet duygusunu güçlendirmesi anlamına gelmektedir (Biçkes, 2016: 521). Hesap verebilirlik, “bireyin inançlarını, duygularını ve eylemlerini diğer bireylere doğrulatmak için başvurabileceği gizli veya açık beklenti”yi ifade etmektedir (Lerner & Tetlock, 1999: 255). Bölgecilik, bireylerin, fiziksel ya da sosyal bir nesneye yönelik sahiplik, ait olma, güvenlik ve kontrol duygularının sonucunda gelişen tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Bu aidiyet duygusu, çalışanların kendi bölge veya alanlarına daha fazla sahiplenme hissi taşımalarına neden olur. Bu aidiyet ve sahiplik duygusu bir taraftan örgüt içinde işgücü devir oranının azalması ve kendi alanlarında sahip oldukları kontrol ve güven duygusuyla birlikte iş performansının artışı gibi bazı olumlu sonuçlar ortaya çıkarırken diğer taraftan ise çalışanların yalnızca kendi bölge ya da alanlarıyla ilgilenmesine ve bu nedenle de daha geniş örgütsel hedeflere odaklanmalarının zorlaşmasına yol açabilir. Bu da çalışanların görev performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir (Brown, Lawrence & Robinson, 2005: 577-578).

2.2. Örgütsel Değişime Dönük Tutum

Örgütsel değişim; örgütün yapısında, örgüt stratejilerinde, iş süreçlerinde ya da örgüt kültüründe meydana gelen kasıtlı ya da zorunlu dönüşümleri ifade etmektedir. Değişim, genellikle belirsizlik, stres ve direnç gibi tepkileri beraberinde getirmektedir. Bu süreçte çalışanların değişime karşı geliştirdiği tutumlar, değişimin başarısı üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Değişime yönelik geliştirilen olumlu tutumlar, çalışanlar tarafından değişimin kabul edilmesini kolaylaştırırken; olumsuz tutumlar ise çalışanların, örgütsel değişime direnç göstermeleri, motivasyon kaybı ve düşük iş performansı gibi olumsuz sonuçlar yaşamalarına sebep olabilmektedir (Oreg, 2006).

Örgütsel değişim sürecinde, çalışanlar, kişisel özelliklerine geçmiş deneyimlerine ve değişime nasıl bir yaklaşım sergilediklerine bağlı olarak farklı tutum ve tepkiler gösterebilirler (Çelebi Çakıroğlu & Harmancı Seren, 2019: 211). Bir örgütsel amaca yönelik tutum değişimi; bir bireyin, değişime ilişkin genel değerlendirmesidir yani örgüt çalışanlarının, girilen bir organizasyonel değişim teşebbüsüne karşı pozitif veya negatif değerlendirme yargısını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel değişime yönelik tutum, bireylerin örgütün uyguladığı değişim sürecini değerlendirmesi neticesinde değişime ilişkin olumlu veya olumsuz kararını ifade eden psikolojik bir eğilim olarak tanımlanmaktadır (Lines, 2005: 10). Dolayısıyla değişime yönelik tutum, bireylerin bu değişime yönelik nasıl bir yaklaşım sergilediklerini yani bu değişimlere nasıl tepki gösterdiklerini ifade etmektedir. Bu tutum, genellikle bireylerin değişim sürecine karşı duyduğu memnuniyet veya rahatsızlıkla ilişkili olarak şekillenir. Pozitif tutum, değişimlerin örgüt için faydalı olduğu düşüncesine dayanırken, negatif tutum ise değişimlerin olumsuz etkiler yaratacağına dair bir inancı yansıtabilir. Bireylerin örgütsel değişime yönelik tutumları, değişimin türüne, uygulama şekline ve bireylerin bu sürece katılım derecelerine göre değişkenlik gösterebilir. Tutumlar, değişim sürecinin başarısı üzerinde önemli bir rol oynar; çünkü çalışanların bu değişimlere karşı tutumları, onların motivasyonlarını, iş tatminlerini ve iş performanslarını etkileyebilir. Dolayısıyla örgütsel değişime yönelik tutum, çalışanların değişime yönelik verdiği olumlu yanıt ya da tepki olarak ifade edilmektedir. Örgüt çalışanları, değişime karşı olumlu veya olumsuz, açık veya kapalı, güçlü veya zayıf birbirinden farklı tepkiler verebilmektedirler (Çelebi Çakıroğlu & Harmancı Seren, 2019: 211). Dolayısıyla örgütsel değişime yönelik tutum, bir çalışanın örgütü tarafından uygulanan bir değişim önerisine ilişkin genel olumlu ya da olumsuz değerlendirme kararı şeklinde tanımlanmıştır. Bireyin kişisel eylem alternatifini veya değişime yönelik tepki eğilimini etkileyen içsel bir durumdur. Bireyin çevresinin bazı yönlerine yönelik duygu, düşünce ve hareket etme eğilimlerinin belirli düzenliliklerini yansıtmaktadır (Rebeka & Indradevi, 2017: 101).

Bireylerin değişime yönelik tutumları, değişim konusundaki bilişsel tepkileri, değişime karşı hissedilen duygusal tepkileri ve değişime yönelik davranışsal eğilimleri ifade eden üç temel unsurdan

oluşmaktadır (Dunham-Presenter vd.,1989: 5). Bu unsurlar, bireyin değişime karşı nasıl bir tepki verdiğinin de bir göstergesidir. Bilişsel tepkiler bireylerin değişim konusunda sahip oldukları bilgi ve düşüncelerdir yani değişimin avantajlarını, dezavantajlarını, gerekliliklerini ve faydalarını anlamaya yönelik edindiği fikirleri kapsamaktadır. Duygusal tepkiler, bireylerin değişim karşısında hissettikleri heyecan, endişe, korku, mutluluk gibi duyguları ifade eder ve bu süreci nasıl algıladıklarını gösterir. Davranışsal tepkiler ise bireylerin değişime karşı göstermiş olduğu kabul etme ya da reddetme şeklinde ortaya çıkan somut tepkilerini kapsamaktadır. Ayrıca çalışanların örgütsel değişime yönelik tepkileri, güçlü pozitif tutumlardan güçlü negatif tutumlara kadar değişen şekilde farklılık gösterebilir. Bu açıdan değişim süreci çalışanlar tarafından farklı bakış açılarıyla değerlendirilebilir. Bazı çalışanlar bu değişimi bir gelişim ve yenilik fırsatı olarak görüp heyecanla karşılayabilir. Bu süreçte değişime karşı olumlu bir tutum sergileyerek bu sürecin etkili ve verimli bir şekilde uygulanmasına destek olabilirler. Diğer bazı çalışanlar ise bu süreci bir tehdit olarak algılayabilir ve endişe, öfke ve korku gibi duygularla olumsuz tepkiler gösterebilirler. Bu durum sürecin yönetilmesini zorlaştırabilir, çünkü değişime karşı oluşan karşıt tepkiler çalışan verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir (Elizur & Guttman 1976: 611).

2.3.Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Değişime Dönük Tutum Arasındaki İlişki

Gelişme odaklı bireyler açısından psikolojik sahiplik, örgütsel değişime açıklık ve yenilikçi bir tutum geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu bireyler, örgütün ilerlemesine katkı sağlama motivasyonu, sahip oldukları bilgi ve deneyimleri gönüllü olarak paylaşmakta ve işbirliği süreçlerine aktif biçimde katılım göstermektedir. Bilgi paylaşımı, yalnızca görev tanımının bir parçası olarak değil, aynı zamanda örgütsel başarıya yönelik kişisel bir sorumluluk ve aidiyet duygusunun bir yansıması olarak da değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sahiplik duygusu gelişmiş bireyler, örgütün sürdürülebilir gelişimi için değişime açık olmakta ve bu dönüşüm sürecine aktif ve etkin katkı sunmaktadır. Diğer taraftan, önleme odaklı bireyler ise riskten kaçınan, daha tedbirli ve korunmacı bir yaklaşım sergiler. Bu bireyler, mevcut durumu koruma eğilimindedir ve potansiyel olumsuz değişimlerden kaçınmayı tercih ederler. Bilgi paylaşımı konusunda ise sahip oldukları bilgileri saklama eğiliminde olabilirler. Bu tutum, değişimin getirebileceği risklerden ve belirsizliklerden korunma isteğinden kaynaklanabilir (Avey vd. 2009: 175-176). Dolayısıyla gelişme odaklı bireyler, yenilikçi bir ortamı desteklerken ve değişime karşı olumlu bir tutum sergilerken değişime açıktırlar, önleme odaklı bireyler ise mevcut düzenin istikrarlı bir şekilde korunmasına daha fazla önem vererek değişime karşı olumsuz bir tutum sergileyerek değişimden kaçınmayı tercih edebilirler.

Dirks, Cummings ve Pierce (1996) tarafından yürütülen çalışmalar, psikolojik sahiplenme kavramının, bireylerin örgütsel değişim girişimlerine yönelik tutumlarını açıklamada önemli bir açıklayıcı değişken olabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırmacılar, bireyin bir değişim girişimine

destek verme ya da direnç gösterme eğiliminin, söz konusu değişim hedefi üzerinde hissettiği psikolojik sahiplik duygusuyla yakından ilişkili olduğunu savunmaktadır. Luoma (2015), psikolojik sahiplenme perspektifinden başarılı örgütsel değişimin öncüllerini incelediği çalışmasında, bu öncüllerin neden değişimin başarısına katkı sağladığı konusunun literatürde yeterince açıklanmadığını vurgulamaktadır. Bu boşluğu gidermek amacıyla, 2004–2007 yılları arasında küresel bir üretim şirketinde planlanan ve uygulanan kapsamlı bir değişim sürecini analiz etmiştir. Çalışmanın bulguları, psikolojik sahiplenmenin örgütsel değişimin başarısı için kritik olan bazı öncüllerin neden önemli olduğunu anlamada aydınlatıcı olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Luoma, Lewin'in (1947) "değişimin oluşabilmesi için önce motivasyonu oluşturmak gerekir" şeklindeki klasik ifadesine atıfla, değişim için gerekli güdülenmenin psikolojik sahiplenme aracılığıyla sağlanabileceğini ileri sürmektedir. Ayrıca, örgütsel değişim sürecinde kaliteli iletişim ve işe sahiplik gibi faktörler açısından psikolojik sahiplenmenin olumlu etkileri bulunduğunu belirtmektedir. Değişim süreci hakkında çalışanların yeterli bilgiye sahip olmalarının, onların yeni örgütsel yapıya entegrasyonlarını kolaylaştırdığı ve bu durumun örgüte yönelik sahiplik duygusunu geliştirdiği ifade edilmektedir. Lorenzi ve Riley (2000), bilgi teknolojilerinde yaşanan değişim süreçlerine ilişkin yaptıkları araştırmalarda, bu süreçlerde karşılaşılan zorlukların çoğunlukla teknik değil, davranışsal kökenli olduğunu vurgulamaktadır. Araştırmacılar, başarılı bir değişimin gerçekleştirilmesi için yalnızca teknik yeterliliklerin değil, aynı zamanda güçlü organizasyonel becerilerin de gerekli olduğunu savunmaktadır. Onlara göre, geliştirilen yeni sistem teknik açıdan ne kadar üstün olursa olsun, eğer organizasyon içinde değişime karşı güçlü bir direnç söz konusuysa ve kullanıcıların yeni sisteme yönelik psikolojik sahiplenme düzeyi düşükse, değişimin başarısızlıkla sonuçlanması yüksek bir olasılıktır. Paré, Sicotte ve Jacques (2006), sağlık kurumlarında gerçekleşen değişimleri inceledikleri çalışmalarında, doktorların klinik bilgi sistemlerini benimsemeleri için psikolojik sahiplik duygusunun geliştirilmesini önermektedirler. Araştırmacılar, psikolojik sahipliğin, doktorların yeni sistemle ilgili inançlarını şekillendiren önemli bir etken olabileceğini savunmaktadır. Bu bağlamda, doktorların sistemi kabul etmelerini sağlamak için, öncelikle sisteme yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerinin teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışmanın bulguları, doktorların yeni bilgi sistemine karşı hissettikleri psikolojik sahiplik ile sistemin yararlılığı ve kullanım kolaylığına dair algıları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Fernandez ve Rainey (2006), başarılı örgütsel değişim süreçlerinin yönetimini psikolojik sahiplenme kavramı çerçevesinde ele almışlardır. Yazarlar, mevcut değişim literatürünün, örgüt çalışanlarının değişim süreçlerine dahil edilmesinin değişime yönelik direnci azalttığını ortaya koyduğunu belirtmektedir. Fernandez ve Rainey (2006)'e göre, çalışanların değişim sürecine katılımı, bireylerde psikolojik sahiplik duygusunun gelişmesine katkı sağlamakta; bu sahiplenme duygusu ise çalışanların değişim girişimlerini "kendi" projeleri gibi görmelerine neden olmaktadır. Bu durum, örgüt içerisinde

kritik bilgilerin daha yaygın biçimde paylaşılmasını teşvik etmekte ve bilgi akışının şeffaflığını artırmaktadır. Ayrıca, çalışanların sürece yönelik geri bildirimde bulunma olasılığı artmakta; böylece değişimin uygulanması aşamasında ortaya çıkabilecek potansiyel engellerin erkenden tespit edilip bertaraf edilmesi mümkün hâle gelmektedir.

Psikolojik sahiplenme, örgütsel değişimi kabul etme ve desteklemede önemli bir role sahiptir. Psikolojik sahiplik duygusu, bireylerin yeni teknolojilere ya da sistemlere karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyerek, bu yenilikleri daha hızlı benimsemelerini ve uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla psikolojik sahipliğin, değişimin benimsenmesinde önemli bir araç olarak kullanılabileceği ifade edilebilir. Bireyler, kendilerini yenilikle bağdaştırdıklarında, bu süreçte daha aktif ve istekli bir rol almak isteyebilirler. Bu da teknolojinin ya da sistemin daha hızlı ve verimli bir şekilde entegrasyonunu kolaylaştırmaktadır (Yeşil vd., 2015: 77). Dolayısıyla psikolojik sahiplik duygusu, bireylerin değişim üzerinde kontrol sahibi olduklarına ilişkin algılarını güçlendirerek onları motive edebilir. Bu durum, bireylerin yenilikleri etkin biçimde benimsemelerini, değişim sürecinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmelerini ve ortaya çıkabilecek sorunlara yaratıcı çözüm önerileri geliştirmelerini sağlayabilir. Bu bağlamda bireyler, ilgili sistemin ya da teknolojinin iyileştirilmesine yönelik daha fazla çaba gösterebilirler.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi bölümünde, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları ifade edilmiştir.

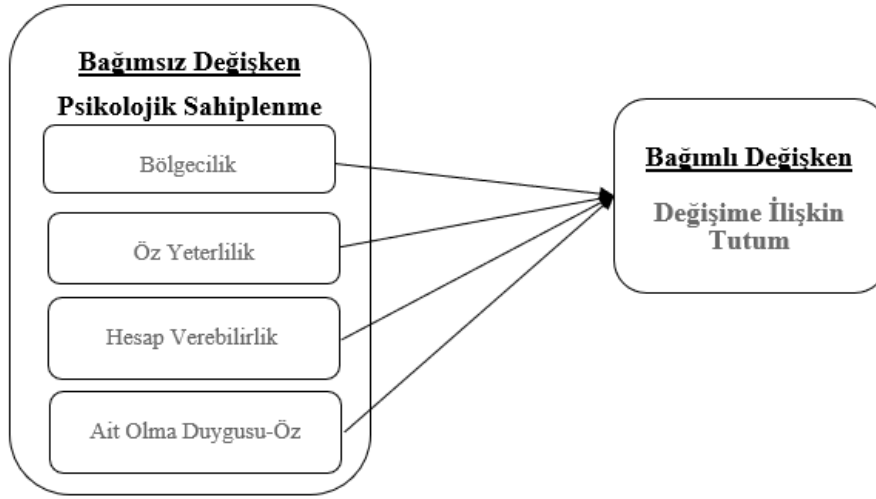
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, psikolojik sahiplenme ile örgütsel değişime dönük tutum arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın araştırma sorusu, “Psikolojik sahiplenme ile değişime dönük tutum arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Psikolojik sahiplenme ile örgütsel değişime yönelik tutum arasındaki ilişkinin incelenmesi, alan yazında bu konuyla ilgili yapılan sınırlı sayıdaki çalışmaya katkı sağlayacağı düşüncesiyle önem arz etmektedir. Özellikle bu iki kavram arasındaki etkileşimin anlaşılması, örgütsel davranış literatürüne teorik ve pratik açıdan değerli katkılar sunabilir. Ayrıca bu çalışmanın, ulusal ve uluslararası literatürde bu konuyu ele alan az sayıdaki araştırmalardan biri olması da bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Araştırma sonucunda, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konulması, bu kavramlara yönelik farkındalığın artırılması ve elde edilen bulguların ilerleyen çalışmalara ışık tutması beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın güçlü yönlerinden biri, konuyla ilgili literatürde sınırlı sayıda araştırma bulunmasıdır. Özellikle tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde bu konuda yapılmış bir araştırmanın bulunmaması, bu çalışmanın sektörel açıdan da katkı potansiyelini artırmaktadır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışma modeli, sosyal bilimlerde en sık kullanılan nicel yöntemleri benimseyen tarama modelinden ilişkisel tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Geçmişte mevcut olan ya da halen devam eden bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen model tarama modelidir (Karasar, 2006). Betimsel tarama, gruptaki kişilerin olgu ve olay hakkındaki görüş ve tutumlarının araştırıldığı, olgu ve olaylar betimlenmeye çalışıldığı, geniş gruplar için yapılan araştırmalardır (Karakaya, 2012). İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişkenin farklılıklarını ortaya koyduğu ve düzeylerini belirlediği araştırma türüdür (Karasar, 2006). Yapılan literatür araştırmasına dayalı olarak “psikolojik sahiplenme ile değişime dönük tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki olabileceği” varsayımından hareketle Şekil 1’deki araştırma modeli geliştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Çalışmanın araştırma modeli çerçevesinde değişime ilişkin tutum bağımlı değişken; psikolojik sahiplenme bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Yapılan literatür taramasına dayalı olarak, araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler dikkate alındığında aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

H₁: Psikolojik sahiplenmenin değişime yönelik tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Psikolojik sahiplenmenin alt boyutlarının değişime yönelik tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Psikolojik sahiplenmenin bölgecilik alt boyutunun değişime yönelik tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Psikolojik sahiplenmenin öz yeterlilik alt boyutunun değişime yönelik tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Psikolojik sahiplenmenin hesap verebilirlik alt boyutunun değişime yönelik tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H2d: Psikolojik sahiplenmenin ait olma duygusu-öz kimlik alt boyutunun değişime yönelik tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırma, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri ile örgütsel değişime ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, araştırma ilişkisel tarama modeli kapsamında, nicel araştırma yöntemiyle yürütülmüştür. Araştırmada veriler yazılı soru sorma tekniği olan anket aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini, Aksaray Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Ancak evreni oluşturan tüm işletmelere ulaşma imkânının olmaması, zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle çalışmada tesadüfi olmayan kolayda örneklem yöntemi uygulanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ulaşılabilir evrenini, Aksaray Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde görev yapan 300 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmış, ancak eksik ve hatalı doldurulan 50 anket formu analiz dışında bırakılmıştır. Böylece, toplam 250 geçerli anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. Anketin geri dönüş oranı %83 olarak gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda, toplanan örneklem verilerinin ulaşılabilir evreni temsil ettiği ve araştırma açısından yeterli veri sağladığı değerlendirilmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, Avey vd. (2009) tarafından geliştirilen ve Ekinci (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Psikolojik Sahiplenme" ölçeği kullanılmıştır. 16 maddeden oluşan ölçek; hesap verilebilirlik, öz yeterlilik, bölgecilik, ait olma duygusu ve öz kimlik boyutlarından oluşmaktadır. Anket ifadeleri 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Tamamen katılıyorum) ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışmada Dunham-Presenter vd. (1989) tarafından geliştirilen ve Gürbüz ve Bayık (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Değişime İlişkin Tutumlar" ölçeğinden yararlanılmıştır. 18 maddeden oluşan bu ölçek, tek faktörlü bir yapıya sahip olup, 5'li Likert şeklinde düzenlenmiştir. Bu ölçekten alınan yüksek puanlar, araştırmaya katılanların değişime yönelik olumlu tutum sergilediklerini göstermektedir. Veri analizleri, SPSS 26 ve AMOS 26 istatistiksel yazılım programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirlik düzeylerini belirlemek amacıyla güvenirlik analizi yapılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilir olup olmadığı kararına varmak için bazı değer aralıkları göz önünde bulundurulur. Bu değer aralıklarına göre $0,00 \leq \alpha < 0,40$ = güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ = düşük güvenirlik, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ = oldukça güvenirlik, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ = yüksek güvenirlik şeklindedir (Kalaycı, 2005). Yapılan güvenirlik analizi sonuçlarına göre Değişime İlişkin Tutum ölçeğinin Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Değeri (α) 0,897, Psikolojik Sahiplenme ölçeğinin Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Değeri 0,881, Bölgecilik alt

boyutuna ilişkin Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Değeri 0,841, Öz Yeterlilik alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Değeri 0,793, Hesap Verebilirlik alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Değeri 0,848 ve Ait Olma Duygusu-Öz Kimlik alt boyutuna yönelik Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Değeri 0,901 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerler ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduklarına işaret etmektedir.

4. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde, veri toplama araçları çerçevesinde gerçekleştirilen analiz sonuçlarına ve katılımcılardan elde edilen verilere dair bulgulara yer verilecektir.

4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmada yer alan katılımcılara ait demografik bilgiler yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, kurumdaki çalışma süresi, iş yaşamındaki çalışma süresi, kurumdaki görev ve gelir değişkenlerine göre kategorize edilmiştir. Ulaşılan demografik sonuçlar Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	128	51,2
	Erkek	122	48,8
Yaş	18-24 yaş	14	5,6
	25-34 yaş	72	28,8
	35-44 yaş	108	43,2
	45-54 yaş	37	14,8
	55-64 yaş	19	7,6
	65 yaş ve üzeri	10	4,0
Medeni Durum	Bekar	75	30,0
	Evli	152	60,8
	Boşanmış	23	9,2
Eğitim Durumu	İlkokul	27	10,8
	Ortaokul	27	10,8
	Lise	85	34,0
	Önlisans	51	20,4
	Lisans	60	24,0
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan az	28	11,2
	1-5 yıl	104	41,6
	6-10 yıl	104	41,6
	11-15 yıl	10	4,0
	16 yıl ve üzeri	4	1,6
	17 yıl ve üzeri	1	0,4
İş Yaşamındaki Çalışma Süresi	1-5 yıl	42	16,8
	6-10 yıl	53	21,2
	11-15 yıl	58	23,2
	16-20 yıl	54	21,6
	21 yıl ve üzeri	43	17,2
	22 yıl ve üzeri	1	0,4
Kurumdaki Görev	Üst düzey yönetici	16	6,4
	Orta düzey yönetici	27	10,8
	İlk kademe yönetici	33	13,2
	İşgören	174	69,6

Tablo 1'de yer alan verilere göre katılımcıların %48,8'i erkek, %51,2'si kadınlardan oluşmakta, %43,2'si 35-44 yaş aralığında, %60,8'i evli, %34'ü lise, %24'ü lisans mezunu, %83,2'si 10 yıldır

kurumda çalışmakta, %23,2'si 11-15 yıl aralığında çalışma hayatında bulunmakta ve yine katılımcıların %69,6'sı işgören düzeyinde çalışmaktadır.

4.2. Normallik Analizleri

Verilerin dağılımını incelemek ve kullanılacak istatistiksel testlere karar verebilmek amacıyla verilerin parametrik test koşullarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda verilerin normal dağılımını test etmek için basıklık-çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. İlgili literatür verilerin normal dağılımı için Kolmogrov-Smirnov p değerinin 0,05'ten büyük olması, basıklık ve çarpıklık değerlerinin ise -1,5 ile +1,5 arasında olması gerektiğini belirtmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Normallik analizine dair sonuçlar Tablo 2'de gösterildiği şekildedir.

Tablo 2. Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)	Kolmogrov-Smirnov
Değişime İlişkin Tutum	0,625	-1,020	0,081
Psikolojik Sahiplenme	1,223	-1,107	0,186
Bölgecilik	0,662	-1,094	0,211
Öz Yeterlilik	0,964	-0,645	0,214
Hesap Verebilirlik	1,063	-0,764	0,358
Ait Olma Duygusu-Öz Kimlik	1,193	-1,031	0,069

Tablo 2'de görülen değerler dikkate alındığında basıklık ve çarpıklık ve Kolmogrov-Smirnov değerlerinin normal dağılımı sağlayacak düzeyde uygun aralıklarda olduğu tespit edilmiştir. Değerlere göre verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılması uygun bulunmuştur.

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı Faktör Analizi, teorik temeller doğrultusunda, gözlenen değişkenlerle faktörler arasındaki ilişkileri test etmeyi amaçlamaktadır. Bir başka ifadeyle, ölçekte yer alan maddelerin, ait oldukları boyutları doğru şekilde ölçüp ölçmediğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmaktadır (Brown, 2015:1). Bu çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin daha önce Türkçe'ye çevrilmiş ve faktör yapıları belirlenmiş olması nedeniyle, her bir ölçek için yalnızca doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda, ölçüm modeline yönelik Path Diyagramı ve uyum indisleri elde edilmiştir.

Hem Doğrulayıcı Faktör Analizi hem de Yapısal Eşitlik Modellemesi ile oluşturulan modelin uygun olup olmadığını tespit etmek için kullanılan uyum iyiliği indeksleri aşağıda Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Genel Uyum İndeks Değerleri

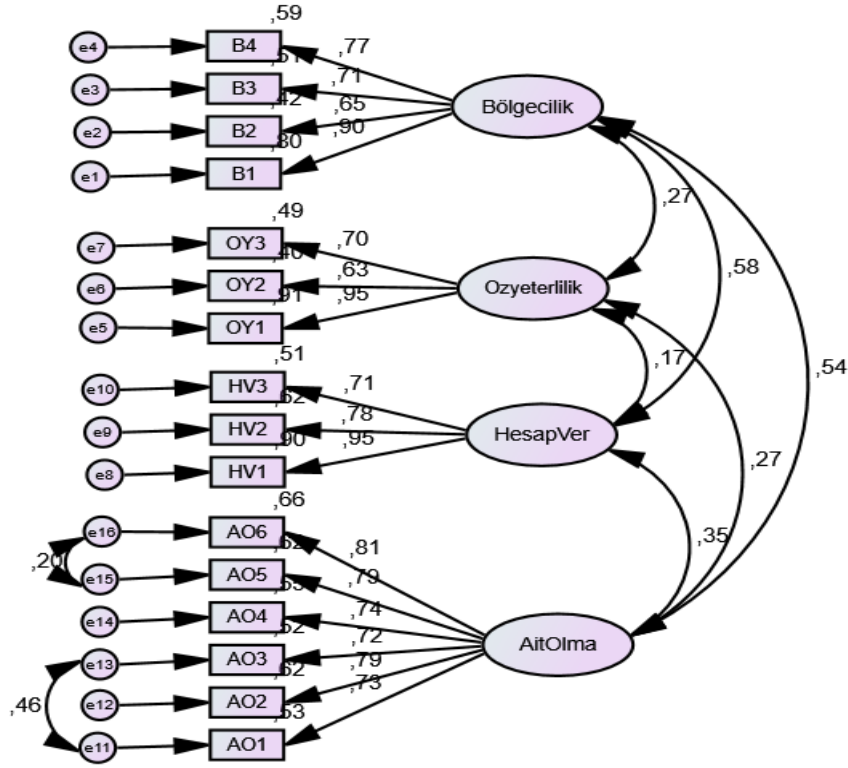
Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X ² /df (CMIN/df)	≤3	≤4-5
RMSEA	≤0.05	0.06-0.08
CFI	≥0.97	≥0.95
GFI	≥0.90	0.89-0.85

Kaynak: Meydan ve Şeşen (2015: 37).

Psikolojik Sahiplenme Ölçeğine İlişkin DFA

Psikolojik sahiplenme ölçeğine ilişkin DFA sonuçları Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



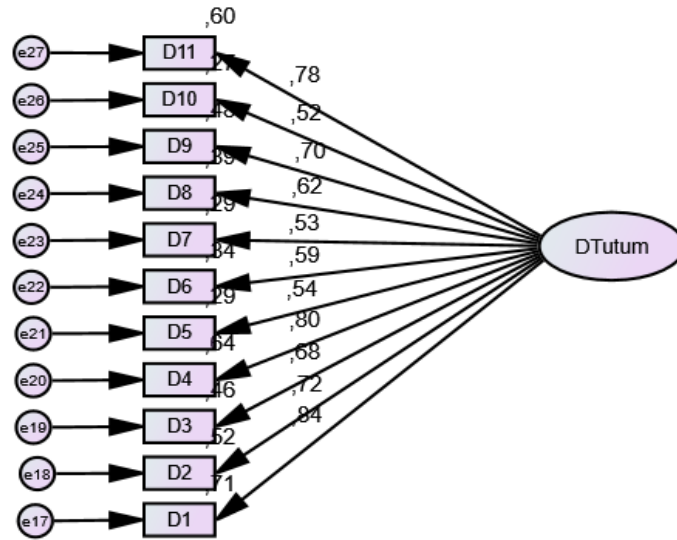
CMIN=241,068; DF=96; p=,000; CMIN/DF=2,511, RMSEA=,078; GFI=,899;CFI=,934

Ele alınan verilerin ölçme modeline uyumu CMIN/df, RMSEA, CFI, GFI indisleri ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda CMIN/df, değeri 2.511 olduğundan yani bu değer 5’in altında olduğu için model bu açıdan uyum ölçütünü karşılamaktadır. Bununla birlikte RMSEA= 0.078, CFI= 0.934, GFI= 0.899 göstergeleri açısından da verilerle uyumlu olduğu görülmektedir.

Değişime Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin DFA

Değişime yönelik tutum ölçeğine ilişkin DFA sonuçları Şekil 3’de gösterilmiştir.

Şekil 3. Değişime Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



CMIN=66,259; DF=44; p=,017; CMIN/DF=1,506, RMSEA=,045; GFI=,953;CFI=,981

Ele alınan verilerin ölçme modeline uyumu değerlendirilirken elde edilen bulgular sonucunda CMIN/df, değeri 1.506 olduğundan yani bu değer 5'in altında olduğu için model bu açıdan uyum ölçütünü karşılamaktadır. Bununla birlikte RMSEA= .045, CFI= .981, GFI= .953 göstergeleri açısından da verilerle uyumlu olduğu görülmektedir.

Ölçüm modelinin hedefi, gözlemlenen değişkenlerin (observed indicators) gizli değişkenleri (latent variables) ne ölçüde ve ne doğrulukta temsil ettiğini değerlendirmek ve açıklamaktır (Amin, 2016). Ölçüm modelini değerlendirmek için bu çalışmada, güvenilirlik analizi (bileşik güvenilirlik (composite reliability /CR)) ve yakınsak geçerlilik (ortalama açıklanan varyans / AVE) ve AVE'lerin karekökleri incelenmiştir. Yakınsama (birleşim) geçerliliği, her bir faktörde yer alan maddelerin birbirleriyle ve ait oldukları faktörlerle ilgili olmasıdır. Bir DFA modelinin yakınsama geçerliliğine sahip olabilmesi için $AVE > 0,50$; $CR > 0,70$ ve $CR > AVE$ koşullarını sağlaması gerekmektedir . İraksama (ayırıcı) geçerliliği ise maddelerin ait oldukları faktörlerle kendi bulundukları faktörden daha az ilişkili olmasıdır. Ayırıcı geçerliliği için AVE nin karekökü > faktörler arası korelasyon koşullarının sağlanması gerekir. DFA modellerinde ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için; CR (birleşik yapı güvenilirliği) değerine bakılmaktadır. CR değerinin 0.70 in üzerinde olması faktörlerin yapı geçerliliğine sahip olduğu anlamına gelmektedir. CR eşik değerinin 0.60 olabileceğini savunan araştırmacılarda vardır (Gürbüz, 2021:82-85). Hu ve Bentler'e (1999) göre yakınsama geçerliliği açısından; AVE için 0,50 'den büyük değerler ilgili maddelerin örtük değişkeni geçerli bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir. Fornell ve Larcker'a göre (1981:40-42), AVE değeri 0,50'den küçük çıkarsa birleşik güvenilirlik (CR) değerine bakılması ve bu değer 0,70'den büyük olması

gerekmektedir. Ayrıca ıraksama (ayırt edici) geçerliliği açısından da AVE' nin karekök değerlerinin alt faktörlerin birbirleri ile olan korelasyon değerlerinin hepsinden büyük olması beklenmektedir

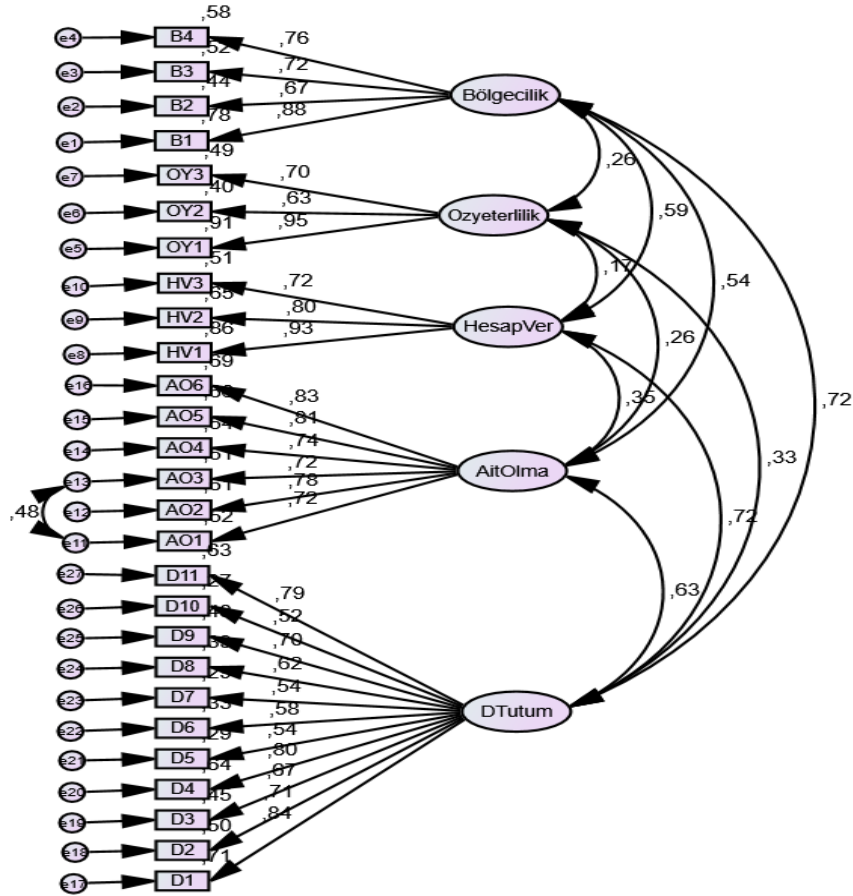
Bu çalışmada ölçüm modeline ilişkin sonuçlar Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Ölçüm Modeli Sonuçları

	β	S.E.	CR	p	AVE
B1<--- Bölgecilik	,885				,58
B2<--- Bölgecilik	,665	,057	11,475	<0,001	
B3<--- Bölgecilik	,721	,059	12,791	<0,001	
B4<--- Bölgecilik	,762	,062	13,806	<0,001	
OY1<--- Özyeterlilik	,954				,60
OY2 <--- Özyeterlilik	,630	,073	9,201	<0,001	
OY3 <--- Özyeterlilik	,700	,067	10,003	<0,001	
HV1<--- Hesap Verebilirlik	,929				,70
HV2<--- Hesap Verebilirlik	,804	,058	15,670	<0,001	
HV3<--- Hesap Verebilirlik	,717	,046	13,267	<0,001	
AO1<--- Ait Olma	,724				,59
AO2<--- Ait Olma	,782	,100	11,782	<0,001	
AO3<--- Ait Olma	,716	,067	15,037	<0,001	
AO4<--- Ait Olma	,736	,089	11,091	<0,001	
AO5<--- Ait Olma	,812	,097	12,226	<0,001	
AO6<--- Ait Olma	,832	,098	12,517	<0,001	
D1<--- Değişime Karşı Tutum	,844				,52
D2<--- Değişime Karşı Tutum	,711	,049	12,804	<0,001	
D3<--- Değişime Karşı Tutum	,671	,058	11,843	<0,001	
D4<--- Değişime Karşı Tutum	,800	,049	15,231	<0,001	
D5<--- Değişime Karşı Tutum	,679	,048	8,970	<0,001	
D6<--- Değişime Karşı Tutum	,577	,056	9,752	<0,001	
D7<--- Değişime Karşı Tutum	,765	,049	8,921	<0,001	
D8<--- Değişime Karşı Tutum	,622	,067	10,723	<0,001	
D9<--- Değişime Karşı Tutum	,696	,047	12,442	<0,001	
D10<--- Değişime Karşı Tutum	,623	,049	8,655	<0,001	
D11<--- Değişime Karşı Tutum	,892	,064	15,015	<0,001	

Ölçüm modeline ilişkin yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda Şekil 4'te yol diyagramında gösterilmektedir.

Şekil 4. Ölçüm Modeline İlişkin Yol Diyagramı



CMIN=533,216; DF=313; p=,000; CMIN/DF=1,704, RMSEA=,053; GFI=,869;CFI=,940

Analiz sonuçlarına göre elde edilen model uyum değerleri ise CMIN/df=1.704, RMSEA=.053, CFI=.940, GFI=.869 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçüm modeline ilişkin tüm yol katsayılarının anlamlı olduğu görülmüştür. Edinilen model uyum iyiliği değerlerine dair ilgili modelin uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Tablo 5'te psikolojik sahiplenmenin değişime yönelik tutum üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik Sahiplenmenin Değişime Yönelik Tutum Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	Sig.	R ²	Durbin-Watson	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
									Tolerance	VIF
DYT	PS	428,936	0,000	0.634	1,922	0,796	20,711	0,000	1,000	1,000

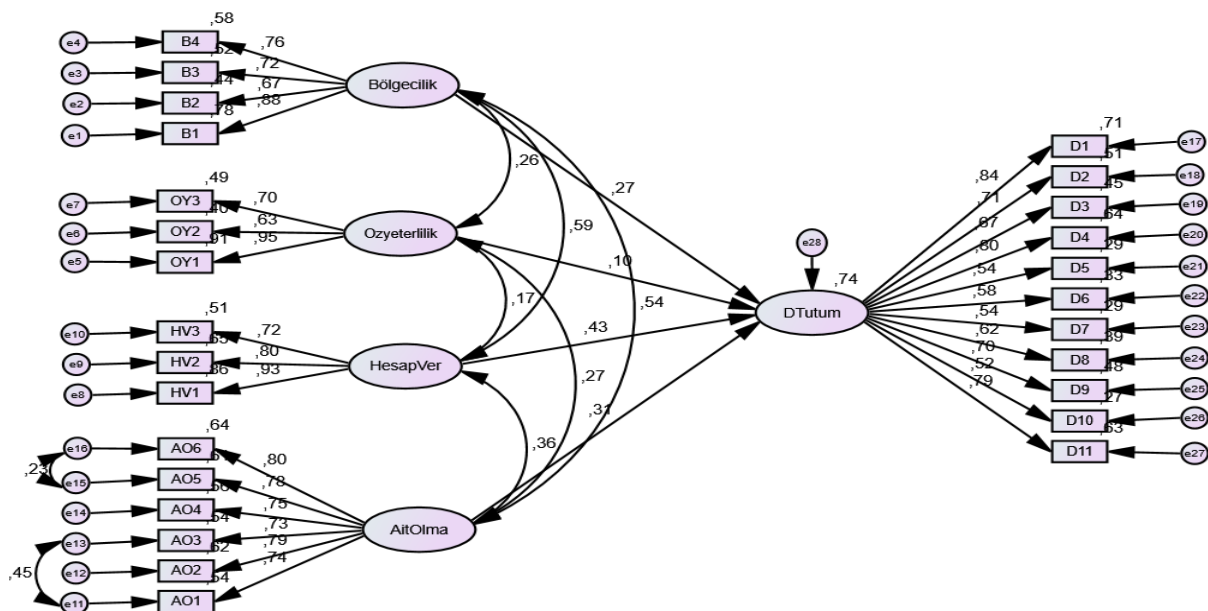
Bağımsız değişken olan psikolojik sahiplenmenin bağımlı değişken olan değişime yönelik tutum üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla uygulanan regresyon analizinde ANOVA (F Testi) sonucuna göre regresyon modelinde p değeri (sig.) 0,05'ten küçük olduğu için bu sonuç belirlenen

etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Değişkenler arası otokorelasyon sorunu olup olmadığını belirleyebilmek için Durbin-Watson değeri incelenmiş bu değerin 1,922 olduğu ve bu değerin kabul edilebilir sınırlar olan 1,5 - 2,5 aralığında olduğu (Kalaycı, 2005: 264) tespit edildiği için değişkenler arasında bir otokorelasyon sorunu olmadığı anlaşılmıştır. Regresyon analizinde çoklu bağlantı sorununun olup olmadığını belirleyebilmek için ise Tolerance ve VIF Değerlerine bakılmış ve bu değerlerin Tolerance değerinin $> 0,10$ ve VIF değerinin ise < 10 olması koşulunu (Çokluk vd., 2010: 35) sağlanmış olması sebebiyle regresyon analizinde çoklu bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre Tablo 5 incelendiğinde psikolojik sahiplenmenin değişime yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Regresyon katsayısı (β) da bağımsız ve bağımlı değişken arasında aynı yönlü ve güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bu bulgulara göre bağımlı değişken olan değişime yönelik tutumu, psikolojik sahiplenin açıkladığı görülmektedir. Bulunan R^2 (belirleyicilik katsayısı) değerine (0.634) göre psikolojik sahiplenmedeki değişmelerin değişime yönelik tutumun %63'ünü açıklayabildiği ifade edilebilir. Regresyon analizi sonucu değerlendirildiğinde H_1 hipotezinin kabul edildiği ifade edilebilir.

4.5. Yapısal Model

Ölçüm modeline ek olarak, gizli değişkenler arasındaki varsayılan ilişkileri doğrulamak için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Aşağıda Şekil 5'te model gösterilmiştir.

Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli



CMIN=525,859; DF=312; p=,000; CMIN/DF=1,685, RMSEA=,052; GFI=,870;CFI=,941

Analiz sonuçlarına göre elde edilen model uyum değerleri CMIN/df=1.685, RMSEA=.052, CFI=.941, GFI=870 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçüm modeline ilişkin tüm yol katsayılarının anlamlı

olduğu görülmüştür. Edinilen model uyum iyiliği değerlerine dair ilgili modelin uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 6’da ise korelasyon ve ayırt edici geçerlilik değerleri gösterilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon ve Ayırt Edici Geçerlilik Değerleri

	Değişime Yönelik Tutum	Bölgecilik	Öz yeterlilik	Hesap Verebilirlik	Ait Olma ve Öz Kimlik
Değişime Yönelik Tutum	(0.72)				
Bölgecilik	.644**	(0.76)			
Öz yeterlilik	.311**	.238**	(0.77)		
Hesap Verebilirlik	.648**	.532**	.152**	(0.83)	
Ait Olma ve Öz Kimlik	.576**	.451**	.268**	.310**	(0.77)

** $p < 0.001$, Parantez içindeki değerler AVE’nin karekök değerlerini belirtmektedir.

Tablo 6 değerlendirildiğinde, psikolojik sahiplenmenin tüm boyutlarıyla değişime yönelik tutum arasında $p < .01$ düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. AVE’lerin karekökleri 0.72 (Tutum), 0.76 (Bölgecilik), 0.77 (Öz yeterlilik), 0.83 (Hesap verebilirlik), 0.77 (Ait olma-öz kimlik) dir. Tablo 6, bunların her birinin, aralarındaki yapılar arası korelasyon değerlerinden daha büyük olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla bu sonuçlar, değişkenler arasında ıraksama yani ayırt edici (discriminant validity) geçerliliğin var olduğuna dair yeterli kanıt sağlamaktadır. Tablo 7’de yapısal modele ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 7. Yapısal Model Sonuçları

	β	S.E.	C.R.	p
Değişime İlişkin Tutum---Bölgecilik	,241	,059	4,114	<0,001
Değişime İlişkin Tutum---Öz Yeterlilik	,145	,064	2,281	0,023
Değişime İlişkin Tutum---Hesap Verebilirlik	,495	,069	7,170	<0,001
Değişime İlişkin Tutum---Ait Olma-Öz Kimlik	,548	,101	5,404	<0,001

** $p < 0.001$ düzeyinde anlamlıdır.

Yapısal model analizinde temelde dört hipotez incelenmiştir. Gerçekleştirilen yapısal modelde ulaşılan sonuçlarda modelin uyumlu olduğu ve model uyum indeks değerlerinin CMIN/df=1.685, RMSEA=.052, CFI=.941, GFI=870 olarak istenilen sınırlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesinde bölgecilik ve değişime ilişkin tutum arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta=0,241$, $p < 0,001$). Buna göre H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir. Öz yeterlilik ve değişime ilişkin tutum arasındaki yol katsayısı ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta=0,145$, $p=0,023$). Dolayısıyla H_{2b} hipotezi reddedilmiştir. Hesap verebilirlik ve değişime ilişkin tutum arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta=0,495$, $p < 0,001$). Buna göre H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir. Ait olma-öz kimlik ve değişime ilişkin tutum arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta=0,548$, $p < 0,001$). Buna göre H_{2d} hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre H_2 hipotezi olarak belirlenen “Psikolojik sahiplenmenin alt boyutlarının değişime yönelik tutum üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır”. Hipotezi H_{2b} hipotezi hariç kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Günümüzde yaşanan değişim ve dönüşüm süreci, örgütlerin karşı karşıya olduğu kaçınılmaz bir olgu olarak ifade edilmektedir. Teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve rekabet baskısı gibi unsurlar, örgütleri sürekli olarak değişmeye zorlamaktadır. Örgütsel değişim süreci, yalnızca teknik ya da yapısal dönüşümleri değil, aynı zamanda çalışanların bu değişim sürecine verdiği psikolojik ve davranışsal tepkileri de kapsamaktadır. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel değişime yönelik tutumları, değişimin başarısını doğrudan etkileyen kritik bir faktör haline gelmiştir. Bu tutumlar, çalışanların değişime direnç göstermesi ya da değişimi desteklemesi şeklinde ortaya çıkabilir. Çalışanların değişime karşı takındığı tutumlar üzerinde etkili olan birçok bireysel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de "psikolojik sahiplenme" kavramıdır. Psikolojik sahiplenme, bireyin örgütünü ve işini kendi benliğinin bir parçası olarak görmesi, dolayısıyla bu alanlara karşı bir sorumluluk ve bağlılık hissetmesidir. Bu duygu, bireyin örgütsel amaçlara ulaşma çabasını ve değişime karşı yaklaşımını etkileyebilir. Bu bağlamda çalışmada, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin örgütsel değişime yönelik tutumları üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Bu araştırma sonucunda, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin, örgütsel değişime yönelik tutumlarını önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, Dirks vd. (1996), Luoma (2015), Lorenzi ve Riley (2000), Paré vd. (2006), Fernandez ve Rainey (2006) ve Akarca (2021)'nın çalışmalarını destekler niteliktedir. Örgütsel anlamda psikolojik sahiplik düzeyi yüksek olan bireyler, örgütsel değişimleri dışsal bir tehdit olarak algılamak yerine, bu süreci içsel bir gelişim fırsatı olarak değerlendirebilirler. Bu bakış açısı, değişime yönelik direncin azalmasını ve çalışanların daha katılımcı, uyumlu ve yapıcı tutumlar geliştirmesini beraberinde getirir. Diğer yandan, bireyin kuruma duyduğu aidiyet duygusu da bu uyumu güçlendirir. Örgütün amaçlarıyla özdeşleşen birey, değişimin örgütün çıkarları doğrultusunda yapıldığına inandığında değişim sürecini hem destekler hem de değişim sürecine aktif olarak katkı sağlar. Bu bağlamda psikolojik sahiplik, örgütsel değişime yönelik olumlu tutumun hem öncülü hem de destekleyicisi olarak değerlendirilebilir. Araştırma bulgularına göre özellikle bölgecilik, hesap verebilirlik ve ait olma duygusu-öz kimlik boyutlarının, çalışanların değişime daha açık ve olumlu tutumlar geliştirmesinde etkili olduğu görülmüştür. Diğer yandan, öz yeterlilik boyutunun örgütsel değişime yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Öz yeterlilik boyutunun etkisiz kalması, bu kavramın daha fazla önemsenmesi gerektiğini ve farklı bağlamlarda yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bireylerin öz yeterlilik duygusunun gelişimi için bireysel eğitim ve gelişim programları uygulanabilir. Bu sonuçlar, örgütlerin değişim süreçlerinde çalışanların psikolojik sahiplik duygusunu güçlendirecek stratejilere yönelmesinin, değişimin başarısını artırabileceğini ortaya koymaktadır.

Kişilerin algıladığı bazı uyarıcıya karşı oluşturduğu tutumlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal unsurlardan meydana geldiği genel olarak benimsenmektedir. Değişime dönük tutumlar değişime ilişkin bilişler yani değişimin gerekliliği veya faydaları hakkında düşünceler, değişim karşısında hissedilen korku, heyecan, kaygı gibi duyguları ifade eden değişime karşı duygusal tepkiler ve değişime karşı açık olma, değişimi reddetme veya değişim için aktif olarak çaba gösterme gibi davranışları kapsar. Bu üç unsur, bir kişinin örgütsel değişime karşı tutumunu belirler. Olumsuz bir tutum, genellikle değişimle ilgili olumsuz duygusal tepkiler (örneğin, korku, direnç) ve bilişsel değerlendirmeler (örneğin, değişimin zararlı olacağına dair inançlar) ile şekillenir. Olumlu bir tutum ise, değişime dair heyecan, güven ve değişimin faydalı olduğu yönündeki düşüncelerle daha güçlü olur. Bu tutumlar, çalışanların örgütsel değişime nasıl tepki vereceklerini etkiler. Örneğin, değişim sürecine karşı olumlu tutumları olan çalışanlar, değişimi daha kolay kabul eder ve bu sürece uyum sağlarlar. Bu çerçevede, organizasyonların değişim süreçlerini yönetirken, çalışanların bu üç unsur üzerinden tutumlarını anlaması ve bu tutumları şekillendirecek stratejiler geliştirmesi önemlidir.

Bu araştırma, psikolojik sahiplenme olgusunun örgütsel değişime yönelik tutumları anlamada önemli bir unsur olduğunu ve bu sürecin etkin yönetiminin gerekliliğini ortaya koymuştur. Psikolojik sahiplenme ile değişime yönelik tutum arasındaki ilişki birçok çalışmada vurgulanmış olsa da psikolojik sahiplenme konusunda örgütsel değişim bağlamında ortaya atılan teorileri destekleyen veya bunlarla çelişen ampirik çalışma sayısı çok azdır ve bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. İlgili çalışmanın, literatürdeki bu boşluğu doldurabileceği ve gelecekte yapılacak yeni araştırmalara, araştırmacılara ve uygulamacılara yol gösterici nitelikte olabileceği düşünülmektedir. Çalışanların psikolojik durumunu ve değişime dönük eğilimini dikkate almadan yapılan çoğu değişim girişiminin başarısız olduğu bilinmektedir. Değişime karşı olumlu tutumların, örgütsel hedeflere ulaşmada ve değişim programlarında başarılı olmada hayati önem taşıdığı ifade edilebilir. Bu bağlamda, günümüz iş dünyasında her şeyin hızla değiştiği göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların kurumlarına ve yaptıkları işe psikolojik sahiplenme duygusu geliştirmeleri ve değişime karşı olumlu bir tutum sergilemeleri, örgütlerin başarısı için son derece kritik bir öneme sahiptir.

Araştırma kapsamında yapılabilecek teorik öneriler olarak, gelecekte yapılacak araştırmalarda, psikolojik sahiplenme ve değişime yönelim tutum değişkenleriyle ilgili olarak bu iki değişkenin öncülleri ve ardılları ile aracı ve düzenleyici etkileri olabilecek örgütsel davranış değişkenleri üzerine yeni araştırma modelleri geliştirilebilir. Örgüt kültürü, liderlik tarzı, iş tatmini, örgütsel destek gibi değişkenlerin çalışanların psikolojik sahiplenme duygularına etkisi incelenebilir. Ayrıca psikolojik sahiplenmenin, çalışanların iş performansına, işe ve örgüte olan bağlılığına, örgütsel vatandaşlık davranışına ve örgüt içindeki motivasyonlarına nasıl etki ettiği araştırılabilir. Ayrıca gelecekte psikolojik sahiplenme ve değişime yönelik tutum arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalarda, örgütsel

bağlılığın, iş tatmininin ve liderlik tarzının aracılık rolü ve örgüt kültürünün düzenleyici rolü incelenebilir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, verilerin toplandığı örneklem grubu ile sınırlıdır. Sonuçların genellenebilirliğini artırmak ve farklı bağlamlarda karşılaştırmalı analizler yapılabilmesini sağlamak adına, benzer araştırmaların tekstil sektörü dışındaki sektörlerde ve daha geniş örneklem gruplarıyla gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca bu konuda gelecekte yapılması düşünülen çalışmalarda, sektörel karşılaştırmaların yapılmasının da alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında yapılacak pratik öneriler olarak, yöneticilerin, karar alma süreçlerine çalışanları dahil etmeleri, onların fikirlerine başvurmaları ve katkılarını teşvik etmeleri gerektiği ifade edilebilir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik sahiplenme duygusu artabilir. Çalışanların fikirlerini ifade etmekten çekinmediği, hata yapmanın cezalandırılmadığı bir çalışma ortamı ve örgüt kültürü, psikolojik sahiplenmeyi artırır. Dolayısıyla bu güven ortamı, çalışanların değişim süreçlerine katılımını da güçlendirebilir. Psikolojik sahiplenme duygusunu güçlendiren en önemli unsurlardan biri de çalışanların başarılarının ve katkılarının tanınması ve takdir edilip ödüllendirilmesidir. Bu sayede çalışanların değişim süreçlerine gönüllü katılımları da sağlanabilir. Ayrıca çalışanlara yetki devri, sorumluluk paylaşımı ve özerklik sağlanarak onların işlerine karşı daha fazla psikolojik sahiplik geliştirmeleri desteklenmelidir. Bu durum, örgütsel aidiyeti ve değişim süreçlerine gönüllü katılımı da artırabilir. Yine yöneticilerin demokratik, destekleyici ve çalışan odaklı bir liderlik tarzı benimsemeleri, çalışanlarla aralarındaki güven ilişkisini güçlendirebilir bu da hem psikolojik sahiplenme duygusunu hem de değişime açıklığı olumlu yönde etkileyebilir.

6. Kaynakça

- Akarca, M. (2021). *Psikolojik sahiplenme ve örgütsel değişime dönük tutumun, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D. & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
- Biçkes, D. M. (2016). Psikolojik sahiplenme ve rol ötesi davranışlar arasındaki ilişki: Örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi. *IV. Örgütsel Davranış Kongresi: 4 Kasım 2016 – Adana: Bildiriler* (s. 520-526). Adana.
- Bouckenooghe, D. (2010). Positioning change recipients' attitudes toward change in the organizational change literature. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 46(4), 500-531.
- Brown, G., Lawrence, T. B. & Robinson, S. L. (2005). Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577-594.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. London: The Guilford Publications. 18 Ocak 2025 tarihinde file:///C:/Users/PC/Downloads/MethodologyintheSocialSciencesTimothyA.BrownPsyD-ConfirmatoryFactorAnalysisforAppliedResearchSecondEdition-TheGuilfordPress2015.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500.
- Çelebi Çakıroğlu, O. & Harmanci Seren, A. K. (2019). Hemşirelerin değişime yönelik tutumları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 10(3), 211-217.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dirks, K. T., Cummings, L. L. & Pierce, J. L. (1996). Psychological ownership in organizations: Conditions under which individuals promote and resist change. In R.W. Woodman & W. A. Pasmore (Eds.), *Research in Organizational Change and Development* Vol.9 (pp. 1-23). Greenwich, CT: JAI Press.
- Dunham-Presenter, R.B., Grube, J.A., Gardner, D.G., Cummings, L.L., & Pierce, J.L. (1989), The development of an attitude toward change instrument. *Academy of Management Annual Meeting*, Washington, DC.

- Ekinci, S. (2018). *Profesyonel öğrenme topluluğu, psikolojik sahiplenme ve bağlamsal performans arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Elizur, D. & Guttman, L. (1976). The structure of attitudes toward work and technological change within an organization. *Administrative Science Quarterly*, 21(4), 611- 622.
- Fernandez, S. & Rainey, H. G. (2006). Managing successful organizational change in the public sector. *Public Administration Review*, 66(2), 168-176.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Ghosh, K., Zweig, D. & Sheldon, O. (2019). The dark side of psychological ownership: When pro-organization becomes pro-self. *Academy of Management Proceedings, Academy of Management*, 2019(1), 17338.
- Gürbüz, S. (2021). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi- temel ilkeler ve uygulamalı analizler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. & Bayık, M. E. (2019). Motivasyon, deneyime açıklık ve örgütsel bağlılık: Değişime ilişkin tutumların aracılık rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 34 (Özel Sayı), 4- 21.
- Henssen, B., Voordeckers, W., Lambrechts, F. & Koiranen, M. (2014). The CEO autonomy–stewardship behavior relationship in family firms: The mediating role of psychological ownership. *Journal of Family Business Strategy*, 5(3), 312–322.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayın.
- Karakaya, İ. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. A. Tanrıöğen (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (ss. 57-83), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Lerner, J. S. & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125(2), 255-275.
- Lewin K. (1947). Frontiers in group dynamics: II. Channels of group life; social planning and action research. *Human Relations*, 1(2), 143-153.

- Lines, R. (2005). The structure and function of attitudes toward organizational change. *Human Resource Development Review*, 4(1), 8-32.
- Lorenzi, N. M. & Riley, R. T. (2000). Managing change: An overview. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 7(2), 116-124.
- Luoma, J. J. M. (2015). Understanding change management through the psychological ownership framework: Examination of antecedents of successful change. *Jyväskylä studies in business and economics* (156). 24.12.2024 tarihinde https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45564/1/978-951-39-6129-9_vaitos10042015.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Meydan, C. H. & Şeşen H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay.
- Olckers, C. & Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organizational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2585-2596.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73–101.
- Paré, G., Sicotte, C. & 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. & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310.
- Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K. T. (2003). The State of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84–107.
- Ramos, H. M., Yan Man, T.W. & Mustafa, M. Z. (2014). Psychological ownership in small family firms: Family and non-family employees' work attitudes and behaviours. *Journal of Family Business*, 5(3), 300–311.
- Rebeka, E. & Indradevi, R. (2017). Employees attitude towards organizational change. *Man in India*, 97(4), 99-106.
- Tabachnick, B. G. & Fidel, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Bostan: MA: Pearson.
- Yeşil, Ü., Bancar, A. & Budak, G. (2015). Psikolojik sahiplik kavramına ilişkin bir literatür incelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 59- 82.

Extended Abstract

Purpose of the Study: The purpose of this study is to determine the effect of psychological ownership on employees' attitudes towards organizational change.

Theoretical Framework: Psychological ownership refers to the state in which individuals develop a strong attachment to an object, perceive it as their own, and refer to it as "mine" (Henssen, Voordeckers, Lambrechts, & Koiranen, 2014; Pierce, Kostova, & Dirks, 2003, p. 5). Psychological ownership can emerge in two forms: developmental and preventive. Preventive psychological ownership reflects an individual's approach to avoiding negative outcomes. The individual focuses on not losing what they possess, often leading to a heightened sense of security and efforts to minimize risk (Avey et al., 2009, pp. 175–176). Pierce et al. (2001) described preventive psychological ownership as the "dark side" of psychological ownership, highlighting its negative and potentially destructive aspects. In such cases, individuals may become overly possessive, exhibit jealousy and hostility toward others' possessions, or develop a strong desire to control others. Developmental psychological ownership, in contrast, represents the positive side of psychological ownership. It describes situations where individuals aim for self-improvement through their connection to their work. Here, the individual forms a positive bond with their tasks and strives to enhance efficiency and outcomes. This dynamic fosters motivation and a sense of belonging within the organization. Developmental psychological ownership includes the dimensions of effectiveness and efficiency (self-sufficiency), sense of belonging, self-identity, and accountability. Preventive psychological ownership, on the other hand, is primarily associated with the dimension of territoriality (Yeşil, Bancar, & Budak, 2015, pp. 63–64). Organizational change refers to intentional or enforced transformations within an organization's structure, strategies, business processes, or culture. Such changes often trigger uncertainty, stress, and resistance among employees. In this context, the attitudes employees develop toward change are crucial for the success of the change process. Positive attitudes toward change facilitate its acceptance, while negative attitudes can lead to resistance, loss of motivation, and adverse outcomes such as decreased job performance (Oreg, 2006). Psychological ownership plays a critical role in the acceptance and support of organizational change. It encourages individuals to embrace innovations and adapt to new technologies or systems. Thus, psychological ownership can be seen as a powerful tool for promoting change adoption. When individuals identify with an innovation, they are more likely to take an active and enthusiastic role in its implementation. This, in turn, accelerates and enhances the integration of new technologies or systems (Yeşil et al., 2015, p. 77). By fostering a sense of control over change, psychological ownership motivates individuals to engage with innovation more effectively, manage challenges that arise during the transition, and develop creative solutions to problems. Ultimately, it drives efforts to improve systems or technologies and ensures a more successful change process.

Method: The sample for the study consisted of 250 employees working at a textile company located in the Aksaray Organized Industrial Zone. Data were collected using a questionnaire as the primary data collection method. The questionnaire included the "Psychological Ownership Scale" and the "Attitudes Toward Change Scale."

Findings: As a result of the research, it was determined that employees' levels of psychological ownership significantly affect their attitudes toward organizational change. These findings are consistent with the studies of Dirks et al. (1996), Luoma (2015), Lorenzi and Riley (2000), Paré et al. (2006), Fernandez and Rainey (2006), and Akarca (2021). In particular, it was observed that the dimensions of regionalism, accountability, and sense of belonging/self-identity contributed to the development of more open and positive attitudes toward change among employees. Conversely, the self-efficacy dimension was found to have no significant effect on attitudes toward organizational change.

Conclusion and Recommendations: Employees' attitudes toward organizational change have become a critical factor that directly influences the success of change initiatives. These attitudes may manifest either as resistance to or support for change. Numerous individual and organizational factors influence employees' attitudes toward change, one of which is the concept of psychological ownership. Psychological ownership refers to an individual's perception of the organization and their job as an integral part of their identity, thereby fostering a sense of responsibility and commitment. This feeling can shape an individual's efforts to achieve organizational goals and their approach to change.

In this context, the study found that employees' levels of psychological ownership have a significant effect on their attitudes toward organizational change. Although the relationship between psychological ownership and attitudes toward change has been highlighted in many studies, the number of empirical studies either supporting or challenging the theoretical claims within the context of organizational change remains limited. Therefore, it is believed that this study helps address a gap in the literature and can serve as a foundation for future research, offering guidance to researchers and practitioners alike.

It is well known that many change initiatives fail when the psychological state of employees and their readiness for change are not taken into account. Positive attitudes toward change are thus of vital importance for achieving organizational goals and ensuring the success of change programs. From this perspective, in today's rapidly evolving business environment, fostering psychological ownership among employees and encouraging positive attitudes toward change are seen as critical for organizational success.

To strengthen psychological ownership among employees, organizations should promote governance practices that encourage participation and shared responsibility. Transparent communication and active employee involvement should be prioritized during change processes. Additionally, implementing individual training and development programs aimed at enhancing employees' sense of self-efficacy is recommended.