

Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişkide Kontrol Algısının Aracı Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*

Ersan DİKİLİ¹

Başvuru Tarihi/Submitted: 28.10.2024, Kabul Tarihi/Accepted: 22.04.2025

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

Öz

Bu araştırma, algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde kontrol algısının aracılık rolünü aydınlatmaya odaklanarak, Türk havacılık sektöründeki çalışanlar arasında algılanan örgütsel destek, kontrol algısı ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkileri araştırmayı ve böylece örgütsel faktörlerin çalışanların işlerine yaptıkları psikolojik yatırımı nasıl artırabileceğini açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırma örneklemini, Türkiye’de havacılık sektöründe en az bir yıldır çalışan 392 sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanından oluşmaktadır. Veriler, algılanan örgütsel destek, kontrol algısı ve psikolojik sahiplenmeyi ölçen yapılandırılmış bir anket aracılığıyla toplanmış ve Smart PLS 4.1 ile kısmi en küçük kareler yöntemi çerçevesinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, algılanan örgütsel desteğin ve kontrol algısının psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte algılanan örgütsel desteğin çalışanlar arasında kontrol algısını anlamlı bir şekilde artırdığı bulunmuştur. Diğer taraftan kontrol algısı algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide bir aracı değişken olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar örgütlerin, örgütsel desteği artırarak ve çalışanlara işleri üzerinde daha fazla kontrol yetkisi vererek çalışanlar arasında psikolojik sahiplenmeyi teşvik edebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, kontrol algısı, psikolojik sahiplenme.

JEL Kodları: M10, M12, L20

* Makalede yer alan araştırma, Şırnak Üniversitesi Etik Kurulu’nun onayıyla gerçekleştirilmiştir (Onay Tarihi: 02.04.2024; Onay No: 2024/97999). The research included in the article was carried out with the approval of the Ethics Committee of Istanbul Şırnak University (Approval Date: 27.11.2023; Approval No: 2023/10).

1 İçişleri Bakanlığı, Şırnak İl Jandarma Komutanlığı, ersandikili@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3042-3592

The Mediating Role of Control Perception in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Psychological Ownership: A Research in the Aviation Industry

Abstract

This study aims to investigate the relationships between perceived organizational support, perception of control, and psychological ownership among employees in the Turkish aviation industry, with a focus on elucidating the mediating role of perception of control in the effect of perceived organizational support on psychological ownership, thereby explaining how organizational factors can enhance employees' psychological investment in their work. The research sample consists of 392 civil aviation sector ground services employees who have been working in the aviation sector in Turkey for at least one year. Data were collected through a structured questionnaire measuring perceived organizational support, perception of control and psychological ownership and analyzed using structural equation modeling with Smart PLS 4.1 and partial least squares method. The findings of the study show that perceived organizational support and perception of control have a significant positive effect on psychological ownership. In addition, perceived organizational support was found to significantly increase the perception of control among employees. On the other hand, perception of control was determined as a mediating variable in the relationship between perceived organizational support and psychological ownership. These results suggest that organizations can promote psychological ownership among employees by increasing organizational support and giving employees more control over their work.

Keywords: Perceived organizational support, perception of control, psychological ownership.

Giriş

İş dünyasının hızla değişen ve gelişen rekabetçi iş ortamına örgütlerin uyum sağlaması, bu doğrultuda yenilik yapması ve gelişmesi için maddi olmayan varlıkların önemi giderek artmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin sahip olduğu insan sermayesi bu kaynakların en önemlisi olarak görülmekte, bu sermayenin örgütler için en etkin rolleri üstlenebilmesi için stratejiler üretilmekte ve çalışanların örgütlerini sahiplenebilmesini sağlamanın yolları aranmaktadır (Avey, Avolio, Crossley ve Luthans, 2009). Bireylerin örgütlerine karşı geliştirdikleri sahiplenme ve bağlanma duygularını kapsayan bir kavram olan psikolojik sahiplenme, Pierce, Kostova ve Dirks (2001) tarafından “bireylerin sahiplenme hedefinin veya bir parçasının ‘kendilerine ait’ olduğunu hissetmeleri durumu” olarak tanımlanmıştır. Psikolojik sahiplenme, sadece bir iş tatmini olarak değil, örgütsel sonuçlar için faydalı olabilecek isteğe bağlı proaktif davranışları motive eden bir bağ olarak incelenmektedir (Mayhew, Ashkanasy, Bramble ve Gardner, 2007; O’Driscoll, Pierce ve Coghlan, 2006). Psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkmasının bir sonucu olarak çalışan örgüt ile ilgili sahiplik hissetmekte, psikolojik olarak o örgüte bağlanmakta ve örgüt, çalışanın kimliğinin bir parçası haline gelmektedir (Ökten, 2015). Bu nedenle, içsel olarak motive olan güçlendirilmiş bir işgücü yetiştirmeyi ve bunun bir sonucu olarak da sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeyi hedefleyen örgütler açısından çalışanların psikolojik sahiplenmesini teşvik eden unsurların belirlenmesi stratejik bir önceliktir.

Literatürde yer alan çalışmalarda örgütsel destek algısının çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyini artıran bir unsur olduğu (Ökten, 2015; Jing ve Yan, 2022) ortaya koyulmuştur. Çalışanların, örgütün kendilerine değer verdiğine ve refahlarını önemseydiğine dair algıları, literatürde ‘örgütsel destek’ olarak tanımlanmaktadır (Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999). Bu algı, çalışanın örgütün kendisine samimi biçimde olumlu davrandığını düşünmesini sağlamakta; buna karşılık olarak da çalışan, örgütüne karşı örgütsel bağlılık temelinde karşılık verme yönünde motivasyon hissetmektedir (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch, 1997; Wayne, Shore ve Liden, 1997). Bununla birlikte örgütsel destek, çalışanların kendilerini iş süreçleri üzerinde etkili ve güvende hissettikleri bir çalışma ortamı oluşturarak, görev ve sorumlulukları üzerindeki kontrol duygularını artırmaktadır (Aube, Rousseau ve Morin, 2007; Costa, Duarte ve Palermo, 2014; Çetin, Hazır ve Basım, 2013). Çünkü çalışanlar daha yüksek düzeyde destek algıladıkça, karar vermek ve etki uygulamak için özerkliğe, kaynaklara ve desteğe sahip olduklarını hissetmeleri daha olasıdır; bu da öz yeterliliklerini ve çalışma ortamları üzerindeki hakimiyet duygularını artıracaktır (Abdullah, Ismail, Alnoor ve Yaqoub, 2021). Ayrıca iş süreçleri ve sonuçları üzerinde kontrol sahibi olduklarını algılamalarının doğal bir sonucu olarak çalışanlar, bu unsurlarda kişisel bir payları olduğunu hissetmeye başlayacak ve örgütlerine yönelik psikolojik sahiplenme/sahiplik hissedeceklerdir (Liu, Wang, Hui ve Lee, 2012; Pierce, O’driscoll ve Coghlan, 2004).

Öz Belirleme Kuramına (ÖBK) göre insanlar, çevreleriyle etkileşim kurarak gelişen, meraklı ve sosyal varlıklardır (Deci ve Ryan, 1980). Bu kuram çerçevesinde, çalışanların örgütsel destek algısı yükseldiğinde, özerklik gibi temel psikolojik ihtiyaçları karşılanmakta ve bu durum, çalışma ortamı üzerindeki kontrol duygusunu artırmaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Kontrol duygusunun gelişmesi, bireyin çevresi üzerinde etkili olabileceğine dair inancını güçlendirmekte ve bu da öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi olumlu kaynakları içeren psikolojik sermayenin gelişimini desteklemektedir (Gagné ve Deci, 2005). Bu bağlamda psikolojik sermaye, örgüt içinde bireyin kendisini değerli, etkili ve anlamlı hissetmesine katkı sağlayarak, sahiplenme duygusunun oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla kontrol algısının, algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide aracılık eden temel bir mekanizma olarak rol oynaması beklenmektedir.

Literatürde algılanan örgütsel destek, kontrol algısı ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkileri ortaya koyan çalışmaların varlığına rağmen, spesifik olarak kontrol algısının aracı rolünü inceleyen herhangi bir çalışma bulunmadığı görülmüştür. Bu bağlamda mevcut araştırma kapsamında sivil havacılık sektörü çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenmeye etkisinde kontrol algısının aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

Literatür Taraması ve Hipotez Geliştirme

Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenme, nesnelerin ve varlıkların yalnızca yasal veya resmi olarak sahiplenilmesinin ötesine uzanarak, bireylerin bir nesneyi, rolü veya örgütü “kendilerine ait” olarak algıladıkları ve böylece bir aidiyet ve bağlılık duygusunu içselleştirdikleri psikolojik bir durumdur (Avey vd., 2009). İlk olarak Pierce vd. (1991) tarafından tanımlanan kavram, sahipliğin yasal mülkiyetten bağımsız olarak var olabileceğini vurgulamakta ve bireyin sahiplik hedefine yaptığı duygusal ve psikolojik yatırımı kapsamaktadır. Bu bağlamda, psikolojik sahiplenme, bireylerin örgütleri ile nasıl ilişki kurduklarını, bu kurumlardaki tutumlarını, davranışlarını ve performanslarını nasıl şekillendirdiklerini anlamak için önemli bir yapı oluşturmaktadır (Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2014; Yılmaz, Erdoğan, Kayar ve Yılmaz, 2023). Psikolojik sahiplenme duygusu, kendilerini işlerinden sorumlu hisseden çalışanlardan, resmi bir sahiplenme olmamasına rağmen kendilerini duygusal olarak spor takımlarına bağlayan taraftarlara kadar çeşitli alanlarda ortaya çıkmaktadır (Cocieru, Delia ve Katz, 2019; Kim ve So, 2024).

Literatürde yer alan çalışmalar, örgütlerine ya da görevlerine karşı bir sahiplenme duygusu geliştiren çalışanların motivasyonlarının yükseldiğini, iş tatminlerinin arttığını ve sorumluluk duygularının geliştiğini tespit etmiştir (Brown, Pierce ve Crossley, 2014; Kim ve So, 2024). Bu psikolojik yatırım da örgütsel vatandaşlık davranışı ve gönüllü inovasyon gibi ekstra rol davranışlarını yönlendiren bir bağlılık duygusunu teşvik etmektedir (Wilhelm, Simarasl, Riar ve Kellermanns, 2024; Hao, Chen, Mahsud ve Yu, 2024). Literatür ayrıca, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri duygusal ve psikolojik bağlılığın genel örgütsel etkililiğe önemli ölçüde katkıda bulunduğunu vurgulamakta ve psikolojik sahiplenmenin örgütsel başarının itici gücü olarak rolünün altını çizmektedir (Mayhew vd., 2007). Dolayısıyla, psikolojik sahiplenme, sahiplenme duygusu yasal olarak temellendirilmemiş olsa da, olumlu örgütsel sonuçların teşvik edilmesinde kritik bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte Pierce, Kostava ve Dirks, (2003) aşırı psikolojik sahiplenmenin, bölgecilik ve değişime direnç gibi zararlı etkilere yol açabileceğini belirtmektedir. Nitekim Lim ve So (2004) kişi tarafından algılanan etki alanını aşırı korumasıyla karakterize edilen bölgesel davranışların, ekipler içinde sürtüşme yaratabileceğini ve işbirliğine dayalı çabaları engelleyebileceğini belirtmiştir. Dahası, aşırı gelişmiş bir sahiplenme duygusuna sahip çalışanlar, işlerine bağlı olarak algıladıkları kontrol veya kimlik duygusuna meydan okuyan örgütsel değişikliklere direnebilirler (Cocieru, Lyle, Hindman ve McDonald, 2019). Genellikle psikolojik sahiplenmenin “karanlık yüzü” olarak adlandırılan bu sonuçlar, bu kavramın örgütsel bağlamlardaki iki uçlu doğasını göstermektedir. Sonuç olarak, psikolojik sahiplenme önemli faydalar sunarken, potansiyel olumsuz etkilerini azaltmak için dikkatli bir yönetim de gerektirmektedir (Zhang, Liu, Zhang, Xu ve Cheung, 2021).

Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel davranış literatürü öğelerinden algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerinin katkılarına değer verdiğine ve refahlarını önemseydiğine ne ölçüde inandıklarını ifade etmektedir (Randall vd., 1999). Bu yapı ilk olarak Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından, sosyal mübadele teorisi merceğinden örgüt ve çalışanları arasındaki ilişkiyi anlamamanın bir yolu olarak araştırmalara konu edilmiştir.

Sosyal mübadele teorisi, bireylerin olumlu muameleye daha fazla çaba ve sadakatle karşılık vereceğini öne sürmektedir (Blau, 1964). Dolayısıyla algılanan örgütsel destek, bir örgütün ne derece destekleyici, yardımsever ve çalışanlarının refahına kendini adanmış olarak görüldüğünü yansıtmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Shore ve Wayne (1993) algılanan örgütsel desteği, çalışanın özellikle ihtiyaç duyulan zamanlarda örgütün gerekli yardım ve kaynakları sağlayacağına dair inancı olarak tanımlamıştır. Bu tanım, örgütün güvenilirliği ve becerikliliği algısının altını çizmekte ve algılanan örgütsel desteğin, duygusal desteğin öte-

sine geçerek maddi ve araçsal kaynakları da içerdiğini ima etmektedir. Benzer şekilde, Wayne vd. (1997) algılanan örgütsel desteğin örgüt ile çalışan arasında, örgütün hem maddi hem de maddi olmayan ihtiyaçları karşılamaının beklendiği örtük bir sözleşme içerdiğini öne sürmüştür. Algılanan örgütsel desteğin teorik temeli, çalışanların desteklendiklerini hissettiklerinde, bu desteği artan performans, sadakat ve isteğe bağlı çabalar yoluyla geri vermek zorunda hissettikleri varsayımı etrafında dönmektedir (Eisenberger vd., 1986).

Yüksek örgütsel destek algılayan çalışanlar, örgütleri ile daha güçlü duygusal bağlar geliştirme eğilimindedir ve örgütü, ihtiyaçlarını ve mesleki gelişimlerini gözetken güvenilir bir varlık olarak görürler (Kurtessis vd., 2017). Bu güven ve karşılıklı saygı duygusu, artan iş tatmini, bağlılık ve azalan işten ayrılma niyeti gibi olumlu çalışan sonuçlarının teşvik edilmesinde çok önemlidir (Murtaza, Roques, Talpur, Khan ve Haq, 2024). Diğer araştırmacılar, algılanan örgütsel desteği örgütsel adaletle ilişkilendirerek, örgütlerin çalışanlara adil ve eşit davrandığı düşünüldüğünde, örgütsel destek algısının arttığını öne sürmüşlerdir (Onn ve Lung, 2014; Kaya, 2024). Buna ek olarak, çalışanlarla anlamlı şekillerde ilişki kuran, onların katkılarını tanıyan ve empati gösteren destekleyici liderler, örgütün çalışanlarına değer verdiği algısını güçlendirmektedir (Mehrad, Fernández-Castro ve de Olmedo, 2020; Dağ ve Bozkurt, 2023; Klein, 2023).

Diğer taraftan algılanan örgütsel destek, gelişmiş iş performansı, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı ve daha yüksek çalışan tutma oranları dahil olmak üzere bir dizi faydalı sonuçla ilişkilendirilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel destek algılayan çalışanların, resmi iş görevlerinin ötesine geçen ve örgütün genel başarısına katkıda bulunan isteğe bağlı davranışlar olan örgütsel vatandaşlık davranışının katılma olasılığı daha yüksektir (Sumardjo ve Supriadi, 2023). Ayrıca literatürde örgütleri tarafından desteklendiğini hissedenden çalışanların işle ilgili zorlukların üstesinden gelmek için daha donanımlı oldukları ve bunun bir sonucu olarak da işyeri stresi ve rol belirsizliğinin etkilerinin azaldığı bulunmuştur (Akgunduz, Bardakoglu ve Kizilcalioglu, 2023; Rahimi, Hassani ve Ghalavandi, 2024). Algılanan örgütsel desteğin strese karşı koruyucu etkisi duygusal tükenme ve tükenmişliğe kadar uzanmakta, bu da örgütsel desteğin çalışanların psikolojik refahını sürdürmede çok önemli olduğunu göstermektedir (Cropanzano, Howes, Grandey ve Toth, 1997). Bununla birlikte, algılanan desteğin yokluğu, iş tatmininin azalması, devamsızlığın artması ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Krishnan ve Mary, 2012; Tetteh vd., 2020).

Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisi

Psikolojik sahiplenme ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalar, özellikle olumlu çalışan tutum ve davranışlarını teşvik etmede önemli bir bağlantıya sahip olduklarını vurgulamaktadır. Pierce vd. (2001), algılanan örgütsel desteğin çalışanların öz yeterlilik ve aidiyet gibi psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak psikolojik sahiplenmenin temel bir öncülü olarak hizmet ettiğini belirtmektedir. Çalışanlar, örgütlerin katkılarına değer verdiğini ve yeterli kaynak sağladığını algıladıklarında, işleri ve kurumun kendisi üzerinde bir sahiplenme duygusu geliştirmeleri daha olasıdır (Avey vd., 2009). O'Driscoll ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan çalışmada, algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini artırdığı belirtilmiştir. Bu özdeşleşmenin ise örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi olumlu tutum ve davranışlarla ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Söz konusu bulgular, psikolojik sahiplenme duygusunun gelişimini destekleyen bir çerçeve sunmaktadır. Ayrıca Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan meta-analitik değerlendirme, algılanan örgütsel desteğin; adil muamele, yönetici desteği ve elverişli iş koşulları gibi olumlu uygulamalarla güçlendiğini ortaya koymuştur. Çalışmada ayrıca, yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğin çalışanlar açısından iş tatmini ve olumlu duygudurum; örgüt açısından ise duygusal bağlılık, performans artışı ve kaçınma davranışlarında azalma gibi sonuçlarla ilişkili olduğu belirtilmiştir.. Ötken (2015) tarafından yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş ile ilgili destek ve duygusal destek boyutlarının psikolojik sahiplenmeyi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Jing ve Yan (2022) da benzer şekilde algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenmeyi artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki, ÖBK çerçevesinde açıklanabilir. Bu kurama göre bireyler, özerklik, yeterlik ve ilişkisellik gibi temel psikolojik ihtiyaçları karşılandığında çevrelerine yönelik daha güçlü bir aidiyet ve sahiplenme hissi geliştirirler (Deci ve Ryan, 2000). Algılanan örgütsel destek, çalışanlara kaynak sağlama, takdir edilme ve duygusal destek sunma yoluyla bu ihtiyaçların karşılanmasına katkı sunmakta; bu sayede bireylerin kendilerini daha özerk ve yetkin hissetmeleri mümkün olmaktadır (Kraimer, Wayne ve Jaworski, 2001). Bu psikolojik doyum ortamı, bireyin yalnızca örgütte kalma isteğini değil, aynı zamanda örgütü kendi varlığının bir parçası olarak görmesini sağlayarak, psikolojik sahiplenme duygusunu da güçlendirecektir. ÖBK tarafından teşvik edilen içsel motivasyon, çalışanların işlerine ve örgütlerine yaptıkları duygusal yatırımı güçlendirerek resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçen davranışları ortaya çıkaracaktır. Dahası, ÖBK psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının psikolojik sahiplenme ile yakından bağlantılı olan içsel motivasyon için gerekli olduğunu öne sürmektedir (Deci ve Ryan, 2000). Yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanların karar alma süreçlerinde özerk ve görevlerini yerine getirmede yetkin hissetme olasılıkları daha yüksektir ve bu da işleri ve örgütleri üzerindeki sahiplik duygularına doğrudan katkıda bulunacaktır. Algılanan örgütsel destek çalışanların yetkinlik ve özerklik duygularını besledikçe, psikolojik sahiplenmenin kilit bir bileşeni olan örgüt daha fazla özdeşleşmelerini sağlayacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanların daha fazla desteklendiklerini hissettikçe, içsel motivasyonlarının artması ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendi başarı ve başarısızlıkları olarak içselleştirme olasılıkları artması döngüsü algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenmenin karşılıklı olarak birbirini güçlendiren doğasını vurgulamaktadır. ÖBK ve literatürdeki çalışmalar dikkate alınarak araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₁: *Çalışanların algıladığı örgütsel destek düzeyi, psikolojik sahiplenme düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.*

Kontrol Algısı

Kontrol algısı, bireyin yaşamındaki olayları ve sonuçları kendi davranışları aracılığıyla yönlendirme kapasitesine dair öznel inancıdır (Demokan, 2009; Uçar, 2016). Skinner'e (1996) göre bu kavram, bireyin ne ölçüde "etkide bulunabileceğine" dair bilişsel bir yapıyı ifade eder ve Thompson (2002) tarafından adaptif işleyişin temel mekanizmalarından biri olarak tanımlanmıştır. Rotter'in içsel ve dışsal kontrol odağı ayrımından (Rotter, 1966) türeyen kontrol algısı, daha sonra Carver ve Scheier'in (1982) geri bildirim kontrol teorisi ve Bandura'nın (1992;1997) öz-yeterlik modelinde kavramsallaştırılan öznel etki beklentileriyle zenginleştirilmiştir. Nesnel kaynaklara veya görev özerkliğine değil, "bireyin bu kaynakları nasıl algıladığına" odaklanmaktadır (Demokan, 2009; Uçar, 2016). Örgütsel bağlamda kontrol algısı, çalışanların karar alma süreçlerine, iş süreçlerinin organizasyonuna ve alınan sonuçlara dair öznel etki beklentilerini yansıtmaktadır (Skinner, 1996). Dolayısıyla kontrol algısı, çalışma ortamındaki belirsizlikleri ve zorlukları algılama biçimini yönlendiren temel bir bilişsel mercek görevi üstlenmektedir (Thompson, 2002).

Yüksek kontrol algısına sahip bireyler, psikolojik iyi oluş ve stres tepkileri bakımından avantajlıdır. Lachman ve Weaver'ın (1998) çalışması, yüksek algılanan kontrol düzeyine sahip bireylerin hem fiziksel hem de zihinsel sağlığının daha iyi olduğunu ve depresif semptom raporlarının daha düşük kaldığını göstermiştir. Thompson (2002), kontrol algısının adaptif başa çıkma stratejilerini aracılık ederek stresle mücadele kapasitesini artırdığını ortaya koymuştur. Carver ve Scheier (1982), kontrol beklentilerinin duygudurum düzenlemesinde kritik bir rol oynadığını ve negatif duygulanımı azalttığını belirtmiştir. Ayrıca, Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) ile Cordes ve Dougherty'nin (1993) bulguları, kontrol algısı yüksek çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, kontrol algısının bireysel düzeyde hem psikolojik sağlığı hem de iş doyumunu olumlu yönde etkileyen önemli bir kaynak olduğunu doğrulamaktadır.

Örgütsel çıktılar açısından kontrol algısı, hem tutumları hem de davranışları şekillendirmektedir. Spreitzer (1995), psikolojik güçlenmenin bilişsel boyutlarından biri olarak özerkliği—yani kontrol algısının iş ortamındaki yansımaları—vurgulamış ve bunun örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığını göstermiştir. Pierce, Kostova ve Dirks (2001), kontrol algısının psikolojik sahiplenme duygusunu besleyerek çalışanın örgüte karşı sorumluluk ve sahiplenme hissini pekiştirdiğini ileri sürmüştür. De Lange ve arkadaşları (2003) dört dalgalı çalışmalarında, yüksek iş kontrolünün devamsızlık ve işten ayrılma oranlarını anlamlı şekilde düşürdüğünü ortaya koymuştur. Son olarak, Parker (2003), iş süreçleri üzerindeki kontrol algısının proaktif davranışları ve ekip etkinliğini artırarak örgütsel performansa doğrudan katkı sağladığını rapor etmiştir. Bu bulgular, kontrol algısının yalnızca bireysel psikolojik kaynağı değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik ve bağlılık mekanizmalarının da temel bileşeni olduğunu göstermektedir.

Kontrol Algısının Psikolojik Sahiplenme ve Algılanan Örgütsel Destek ile İlişkisi

Kontrol algısı, örgütlerin psikolojik sahiplenmenin gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır. Kontrol algısının teorik modelleri, sahiplik duygusunu besleyen birincil mekanizmalardan birinin bireyin hedef nesne üzerindeki algılanan kontrolü olduğunu öne sürmektedir (Pierce vd., 2001). Bireyin nesne ile ilgili olarak kendini etkili ve yetkin hissetmesini ve onu benlik duygusuyla bütünleştirmesini sağladığı için kontrol gereklidir (Uçar, 2016). İş görevlerini ve süreçlerini kontrol etme, değiştirme veya etkileme becerisi, bireyin örgüt içindeki rolüne ilişkin psikolojik sahipliğini doğrudan artırmaktadır (Ghafoor, Qureshi, Khan ve Hijazi, 2011). Dahası, çalışanlara özerklik ve görevleri üzerinde kontrol sağlama fırsatı sunan karmaşık iş yapıları, psikolojik sahiplenmenin gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır (Pierce, Jussila ve Cummings., 2009). Uçar (2016) tarafından yapılan çalışmada kontrol algısının psikolojik sahiplenmeyi artırdığı ve bu ilişkide algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyici rol üstlendiği belirlenmiştir. Liu vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada da hem birey hem de takım düzeyindeki kontrol algısının psikolojik sahiplenmeyi artırdığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Pierce vd. (2004) tarafından yapılan çalışmada da kişinin işi ve çalışma ortamı üzerindeki deneyimlediği kişisel kontrolün örgütsel psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öz belirleme teorisi perspektifinden bakıldığında, kontrol algısı, içsel motivasyonu ve psikolojik sahiplenmeyi teşvik etmek için gerekli olan özerklik için temel psikolojik ihtiyaçla uyumludur. Deci ve Ryan'a (2000) göre, özerklik - ya da kişinin eylemleri ve çevresi üzerinde kontrol sahibi olduğu hissi - psikolojik refah ve bağlılığın temel itici gücüdür. Psikolojik sahiplenme bağlamında, kontrol algısı bu içsel özerklik ihtiyacını karşılayarak bireylerin görev ve rollerini benliklerinin bir uzantısı olarak içselleştirmelerini sağlayacaktır. Çalışanlar, çalışma ortamlarında sonuçları etkileyebileceklerini ve kararlar alabileceklerini hissettiklerinde, işleri üzerinde bir sahiplik duygusu geliştirmeleri daha olasıdır. Bu özerklik sadece daha fazla psikolojik yatırımı teşvik etmekle kalmayacak, aynı zamanda iş tatminini ve bağlılığı da artıracaktır (Gagné ve Deci, 2005). Dolayısıyla, kontrol algısı sadece psikolojik sahiplenmenin kolaylaştırıcısı değil, aynı zamanda bir çalışanın işine olan daha geniş psikolojik bağlılığının da kritik bir bileşenidir. ÖBK ve literatürdeki çalışmalar dikkate alınarak araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₂: *Çalışanların kontrol algısı, psikolojik sahiplenme düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.*

Diğer taraftan literatürdeki çalışmalar, çalışanların örgütlerin katkılarına değer verdiğine ve refahlarını önemseydiğine dair genel inançlarının, kendilerinin çevresini ve sonuçlarını kontrol etme yeteneğine olan inancını artırdığını göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). İşleri ve iş ilişkileri üzerinde yüksek kontrol algısına sahip çalışanlar zaten kendi çabalarıyla olayları etkileyebileceklerine inanma eğilimindedir (Rotter, 1966; Skinner, 1996) ve güçlü örgütsel destekle birleştiğinde bu kontrol algısı daha da güçlenmektedir (Riggle, Edmondson ve Hansen, 2009). Örgüt tarafından sağlanan destek, çalışanların özerklik ve yetkinliklerinin dışsal bir onayı olarak işlev görmekte ve onları karar alma süreçlerine daha aktif bir şekilde katılmaları için güçlendirmektedir (Spector vd., 2002). Araştırmalar, çalışanlar örgütlerini destekleyici

olarak algıladıklarında, görevleri üzerinde daha yüksek bir kontrol duygusu hissettiklerini ve bunun da daha fazla motivasyon, iş tatmini ve bağlılığa yol açtığını göstermektedir (Aube vd., 2007; Costa vd., 2014; Çetin vd., 2013). Algılanan örgütsel destek aynı zamanda çalışanların kendilerini daha güvende ve örgütsel ortamdaki zorlukların üstesinden gelebilecek kapasitede hissetmeleri nedeniyle iş stresi ve işten ayrılma niyetinin azalmasıyla da ilişkilendirilmiştir (Cropanzano vd., 1997; Toptaş, 2023). Bu dinamik, çalışanların rollerinin yüksek düzeyde özerklik gerektirdiği bağlamlarda özellikle önemlidir, çünkü örgütsel destek algısı dış belirsizliklere karşı tampon görevi görerek çalışanların kendi iç kontrol odaklarına ve sonuçları etkileme yeteneklerine odaklanmalarını sağlamaktadır (Chen ve Silverthorne, 2008; Costa vd., 2014).

ÖBK perspektifinden bakıldığında, kontrol algısı içsel motivasyonu teşvik etmede kritik bir faktördür ve bu da örgüt tarafından sağlanan destekten etkilenmektedir. ÖBK'ye göre özerklik, yetkinlik ve bağlılık içsel motivasyonu yönlendiren üç temel psikolojik ihtiyaçtır ve algılanan örgütsel destek bu ihtiyaçları, özellikle de özerkliği doğrudan tetiklemektedir (Deci ve Ryan, 2000). Çalışanlar, örgütlerinin gelişimlerini desteklediğini ve başarılı olmak için gereken kaynakları sağladığını hissettiklerinde, işlerini yönlendirmede ve istenen sonuçlara ulaşmada kendilerini daha özerk hissettikleri için kontrol algıları artacaktır (Gagné ve Deci, 2005). Ayrıca çalışmalar, çalışanlar yüksek düzeyde örgütsel destek algıladıklarında, zorlukların üstesinden gelme ve çevreleri üzerinde kontrol sahibi olma konusunda kendilerini yeterli hissettikleri için yeterlilik duygularının da arttığını göstermektedir (Baard, Deci ve Ryan, 2004). ÖBK ve literatürdeki çalışmalar dikkate alınarak araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

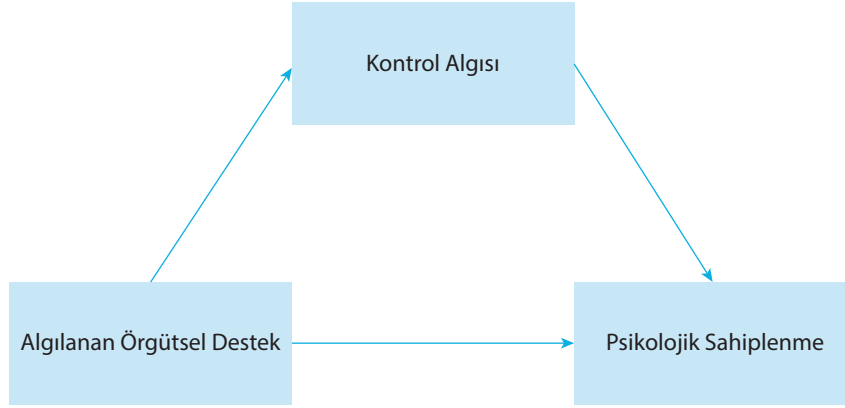
H₃: *Çalışanların algıladığı örgütsel destek düzeyi, kontrol algısını pozitif yönde etkilemektedir.*

Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sahiplenme İlişkisinde Kontrol Algısının Aracı Rolü

ÖBK kapsamında algılanan örgütsel destek, çalışanlara özerklik ve yeterliliği teşvik etmek için çok önemli olan bir değer ve destek duygusu sunarak bu bireylerin özerklik, yetkinlik ve ilişkisellik için temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Gagné ve Deci, 2005). Ancak bu desteğin, çalışanların işleri üzerinde bir sahiplik duygusuna dönüşmesi için güçlendirici olarak algılanması gerekmektedir. Kontrol algısı, çalışanların örgütsel desteği görevleri üzerinde daha fazla özerklik için bir araç olarak yorumlamalarına izin vererek bu süreçte aracı mekanizma görevi görecektir. Çalışanlar, işlerini kontrol ettiklerini hissettiklerinde, görevleri kendi benlik kavramlarına daha derinlemesine entegre edebilmekte ve bu da psikolojik sahiplenmenin gelişmesini sağlayabilmektedir (Pierce vd., 2001). Algılanan kontrol sayesinde, çalışanlar örgütsel desteğin faydalarını içselleştirebilir ve aldıkları dış desteği, çalışma ortamları üzerinde yetkileri ve etkileri olduğuna dair içsel bir inanca dönüştürebilirler (Uçar, 2016; 2017; 2018). Bu algı, kişinin çabalarının işinin sonuçlarını doğrudan etkileyebileceği inancına dayanan psikolojik sahiplenmeyi teşvik etmek için gereklidir. Sonuç olarak, görevleri üzerinde daha fazla kontrol algılayan çalışanların bu görevler üzerinde sahiplik duygusu hissetme olasılığı daha yüksektir çünkü kontrol, öz belirleme teorisinde (Deci ve Ryan, 1980) tanımlandığı gibi özerklik ihtiyaçlarını karşılamaları esastır. Bu şekilde, algılanan kontrol, örgütsel desteğin dış kaynağı ile sahipliğin iç deneyimi arasında bir köprü görevi görecektir. Bu algı olmadan, örgüt tarafından sağlanan dış destek psikolojik sahiplenmeye dönüşmeyebilir, çünkü çalışanlar rollerini özerk olarak yönlendirilmekten ziyade dışarıdan yönetilen roller olarak görebilirler. Bu nedenle, algılanan kontrolün, çalışanların aldıkları desteğin işlerini sahiplenmeleri için kendilerini güçlendirdiğini hissetmelerini sağlayarak örgütsel destek algısı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiği varsayılmaktadır. Bu çıkarım çerçevesinde araştırmanın dördüncü ve son hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₄: *Çalışanların algıladığı örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme düzeyi arasındaki ilişkide, kontrol algısı aracılık rolü üstlenmektedir.*

İlgili literatür ve kuram çerçevesinde geliştirilen araştırma hipotezlerine dayanarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Yöntem

Araştırma için etik kurul izni alınmış olup, araştırma verileri 14.06.2024-14.07.2024 tarih aralığında toplanmıştır. Araştırmaya dahil edilen katılımcılardan gönüllü onam formu talep edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye genelinde havacılık sektöründe en az 1 yıldır çalışan kişilerden oluşmaktadır. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü verilerine göre 2024 yılı itibarıyla sektörde toplam istihdam sayısı 262925’tir (geçici çalışanlar bu sayının dışında bırakılmıştır) ve bu sayı araştırmanın evrenini göstermektedir. Evren içinden ulaşılması gereken minimum örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Cochran (1977) örneklem hesabı kullanılmış, %95 güven aralığı ve %5 anlamlılık düzeyinde minimum örneklem sayısı 384 olarak belirlenmiştir. Araştırma örnekleme ulaşabilmek için anket formları basılı formatta araştırmacının çevresindeki sektör çalışanlarına iletilmiş ve kendilerinden anket formunun çevrelerindeki diğer sektör çalışanlarına ulaştırılması talep edilmiştir. Katılımcılara başka kimlerle görüşebilecekleri sorularak yeni bilgi yüklü durumların elde edilmesi olarak tanımlanan kartopu örnekleme yöntemi (Biernacki ve Waldorf, 1981) izlenmiştir. Bu çerçevede toplam 410 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Yanıtların tümü sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanlarından alınmıştır. Bu yanıtların 18’sinin analizler için gerekli nitelikleri taşıdığı belirlenmiş ve sonuç olarak araştırma örnekleme 392 sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanından oluşmuştur. Örneklem ilişkin özellikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Örnekleme İlişkin Özellikler

		f ($\bar{X} \pm ss$)	% (Min-Maks)
Cinsiyet	Kadın	176	44,9
	Erkek	216	55,1
Yaş (yıl)		(31,460±7,631)	(20-60)
Medeni Durum	Evli	192	49,0
	Bekar	200	51,0
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	91	23,2
	Ön lisans	39	9,9
	Lisans	178	45,4
	Lisansüstü	84	21,4
İşletmedeki tecrübe (yıl)		(5,279±5,811)	(1-33)
Havacılık sektörü tecrübe (yıl)		(5,461±5,790)	(1-33)

Tablo 1’de sunulan özelliklere göre araştırma örnekleminin %55,1’i erkektir ve örneklemin yaş ortalaması 31,460±7,631’tir. Bununla birlikte %51 ile çoğunluk bekar ve %45,4 ile yine çoğunluk lisans mezunudur. Diğer taraftan işletmedeki tecrübenin ortalaması 5,279±5,811 yıl ve havacılık sektöründeki tecrübenin ortalaması ise 5,461±5,790 yıldır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı; Demografik Bilgi Formu, Algılanan Örgüt Desteği Ölçeği, İşyerinde Kontrol Algısı Ölçeği ve Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinden oluşmaktadır. *Demografik Bilgi Formu* araştırmacı tarafından hazırlanmış olup; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, işletme tecrübesi ve havacılık sektörü tecrübesi olmak üzere altı madde içermektedir.

Algılanan Örgüt Desteği Ölçeği; Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş ve Eisenberger vd. (1997) tarafından kısaltılmıştır. Mevcut araştırma kapsamında Şener (2023) araştırmasında kullanılan Türkçe formu alınmıştır. Türkçe formu 8 maddeden oluşan ölçek 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmakta olup; ölçeğin toplamından alınan puanın artması algılanan örgütsel desteğin arttığını göstermektedir. Şener (2023) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,94 olarak hesaplanmıştır.

İşyerinde Kontrol Algısı Ölçeği; Demokan (2009) tarafından geliştirilmiştir. 13 maddeden oluşan ölçek, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmakta olup; ölçekten alınan toplam puanın artması işyerinde kontrol algısının arttığını göstermektedir. Demokan (2009) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği; Shukla ve Singh (2015) tarafından geliştirilmiş, Aslan ve Ateşoğlu (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçe formu 10 maddeden oluşan ölçek 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmakta olup; ölçekten alınan toplam puanın artması psikolojik sahiplenmenin arttığını göstermektedir.

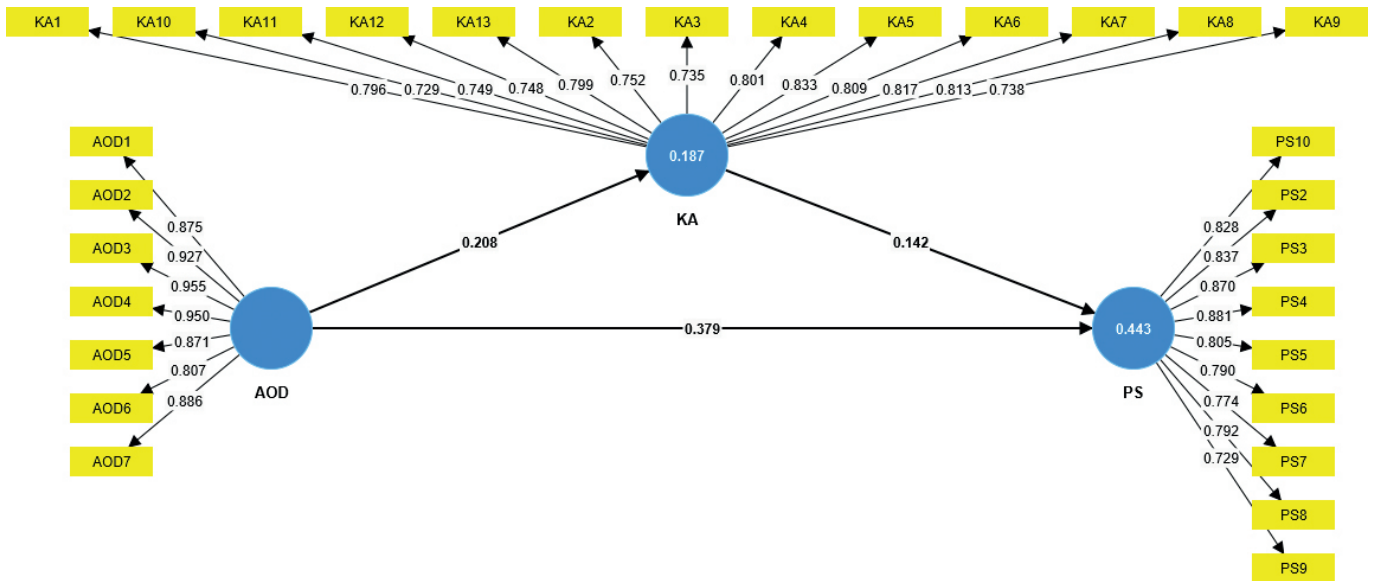
Verilerin Analizi

Araştırma verileri öncelikle SPSS 26.00 kullanılarak Tabachnick ve Fidell (2019) tarafından öngörülen kayıp veri, sapkın değerler, normallik, doğrusallık ve eşvaryanslık açısından incelenmiş ve temizleme işlemine tabi tutulmuştur. Bu adımda 18 katılımcının yanıtlarının uygun olmadığına karar verilmiş ve bu katılımcılar araştırma dışında bırakılmıştır. Veri setinin temizlenmesinin ardından Smart PLS 4.1 kullanılarak kısmi en küçük kareler yöntemi (PLS) çerçevesinde yapısal eşitlik modellemesi yapılarak araştırma modeline ilişkin güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılarak araştırma hipotezleri test edilmiştir. Elde edilen bulguların değerlendirilmesinde %95 aralığı ve %5 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırma kapsamında öncelikle ölçüm modeli değerlendirilmiştir. Ölçüm modelinin değerlendirilmesi için literatürdeki çalışmalarda sıklıkla güvenilirlik ve geçerlik analizlerine başvurulmaktadır (Hair vd., 2021). Bu analizler kapsamında Cronbach Alfa, birleşik güvenilirlik (CR) değerleri, birleşme için faktör yükleri, açıklanan ortalama varyans değerleri (AVE), ayırt edici geçerlik (çapraz yükleme matrisi, Fornell-Larcker Kriteri ve HTMT Oranı) ve Varyans Büyüme Faktörü (VIF) değerleri kontrol edilmektedir (Leguina, 2015; Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2016; Hair vd., 2021). Mevcut araştırma kapsamında öncelikle İç tutarlılık güvenilirliği kapsamında Cronbach Alfa ve CR değerleri, yapısal geçerlik kapsamında ise birleşme için faktör yükleri ve AVE ile birlikte madde bazında VIF değerleri incelenmiştir.

Bu çerçevede her bir ifadenin faktör yükünün 0,70'ten, Cronbach Alfa değerinin 0,60'tan, CR değerinin 0,70'ten, AVE değerinin 0,50'den büyük olması ve bununla birlikte CR değerinin tüm yapılarda AVE'den yüksek olması beklenmektedir. Bununla birlikte her madde için VIF değerinin 5'ten küçük olması gerekmektedir (Hair vd., 2021). Yapılan analizler çerçevesinde algılanan örgütsel destek değişkenine ilişkin AOD8 ve psikolojik sahiplenme değişkenine ilişkin PS1 kodlu maddelerin faktör yüklerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmüş ve bu maddeler ölçüm modelinin dışında bırakılmıştır. Kalan maddeler üzerinden ölçüm modeline ilişkin gerekli kriterlerin sağlandığı görülmüştür. İlgili ölçüm modeli Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. Yapısal Ölçüm Modeli

Ölçüm modeli çerçevesinde elde edilen faktör yükü, Cronbach Alfa, CR, AVE ve madde bazında VIF değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Araştırma Modeli Ölçüm Sonuçları

Değişken	İfade	Faktör Yükü	Cronbach Alfa	CR	AVE	VIF
Algılanan Örgütsel Destek (AOD)	AOD1	0,875				3,748
	AOD2	0,927				3,648
	AOD3	0,955				2,928
	AOD4	0,950	0,950	0,984	0,760	4,497
	AOD5	0,871				3,245
	AOD6	0,807				2,490
	AOD7	0,886				3,575
Kontrol Algısı (KA)	KA1	0,796				3,528
	KA2	0,752				4,642
	KA3	0,735				2,252
	KA4	0,801				1,247
	KA5	0,833				1,320
	KA6	0,809				2,025
	KA7	0,817	0,903	0,909	0,664	2,944
	KA8	0,813				3,002
	KA9	0,738				3,484
	KA10	0,729				3,432
	KA11	0,749				3,236
	KA12	0,748				3,452
	KA13	0,799				3,302
Psikolojik Sahiplenme (PS)	PS2	0,837				1,908
	PS3	0,870				3,898
	PS4	0,881				3,668
	PS5	0,805				4,276
	PS6	0,790	0,873	0,889	0,603	2,656
	PS7	0,774				2,832
	PS8	0,792				2,837
	PS9	0,729				3,633
	PS10	0,828				2,336

Bir sonraki basamakta ayırt edici geçerliğin sınanması için çapraz yükleme matrisi, Fornell-Larcker ve HTMT kriterleri kullanılmıştır (Leguina, 2015). Çapraz yükleme matrisi için her bir maddenin yüklendiği faktör değerinin, diğer faktörlere olan yüklenme değerinden yüksek olması durumunda ayırt edici geçerlik sağlanmaktadır (Hair vd., 2021). Mevcut araştırmaya ilişkin çapraz yükleme matrisi Tablo 3’te sunulmuştur. Tabloda koyu işaretlenen faktör yükleri ilgili maddenin ait olduğu faktöre yüklenme değerini göstermektedir ve tüm faktörler için bu yüklerin diğer maddelere yüklenme değerinden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu bağlamda çapraz yükleme matrisine ilişkin kriterin sağlandığı görülmektedir.

Tablo 3

Çapraz Yükleme Matrisi

	AOD	KA	PS
AOD1	0,875	0,200	0,301
AOD2	0,927	0,188	0,185
AOD3	0,955	0,157	0,173
AOD4	0,950	0,211	0,216
AOD5	0,871	0,239	0,147
AOD6	0,807	0,116	0,112
AOD7	0,886	-0,017	0,075
KA1	0,082	0,796	0,312
KA2	0,033	0,752	0,291
KA3	0,197	0,735	0,303
KA4	0,175	0,801	0,362
KA5	0,121	0,833	0,292
KA6	0,167	0,809	0,197
KA7	0,243	0,817	0,233
KA8	0,128	0,813	0,161
KA9	0,188	0,738	0,187
KA10	0,149	0,729	0,254
KA11	0,151	0,749	0,348
KA12	0,108	0,748	0,342
KA13	0,064	0,799	0,211
PS2	0,246	0,252	0,837
PS3	0,151	0,173	0,870
PS4	0,072	0,241	0,881
PS5	-0,042	0,223	0,805
PS6	0,075	0,393	0,790
PS7	0,192	0,319	0,774
PS8	0,15	0,313	0,792
PS9	0,213	0,314	0,729
PS10	0,260	0,306	0,828

Ayırt edici geçerlik için çapraz yükleme matrisinin ardından Fornell ve Larcker Kriteri incelenmiştir. Bu kriter gere göre bir değişkene ilişkin AVE'nin karekök değerinin ilgili değişkenin, modeldeki diğer değişkenler ile korelasyonundan yüksek olması durumunda ayırt edici geçerlik sağlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Bu kapsamda mevcut araştırmaya ilişkin Fornell ve Larcker Kriteri çıktısı Tablo 4'te sunulmuş olup, tablo içerisinde AVE'nin karekök değerleri koyu işaretlenmiştir. Tablo incelendiğinde Fornell ve Larcker Kriteri'nin öngördüğü şartların sağlandığı görülmektedir.

Tablo 4

Fornell ve Larcker Kriteri

	AOD	KA	PS
AOD	0,872		
KA	0,308	0,815	
PS	0,421	0,209	0,777

Koyu işaretli köşegen değerleri AVE'nin karekökünü, diğer değerler ise değişkenler arası korelasyonları göstermektedir.

Ayırt edici geçerliğin son basamağında ise HTMT kriteri kontrol edilmiştir. Bu kritere göre değişkenler arasıki kesişimler ile belirlenen HTMT değerinin 0,90'dan küçük olması, ayırt edici geçerliğin sağlandığını göstermektedir (Hair vd., 2021). Bu kapsamda mevcut araştırma kapsamında HTMT değerleri belirlenmiş ve Tablo 5'te sunulmuştur. Tabloda yer alan değerlerde tüm değişkenlerin kesişimi 0,90'dan küçüktür ve buna göre HTMT kriterinin sağlandığı görülmektedir.

Tablo 5

HTMT Kriteri

	AOD	KA	PS
AOD			
KA	0,305		
PS	0,422	0,338	

Hipotez testleri öncesinde son basamak olarak çoklu doğrusallığı test etmek üzere ölçüm modelinde yer alan değişkenlere ilişkin VIF değerleri kontrol edilmiştir. Madde bazındaki VIF değerlerine ilişkin kriterlerde olduğu gibi değişkenler arası ilişkilere yönelik VIF değerlerinin de 3'ten küçük olması çoklu doğrusallığın olmadığını göstermektedir (Hair vd., 2021). Mevcut araştırma için oluşturulan VIF değerleri Tablo 6'da sunulmuştur. Buna göre araştırma modelinde çoklu doğrusallık problemi görülmemektedir.

Tablo 6

Çoklu Doğrusallık Değerlendirmesi (VIF Kriteri)

	AOD	KA	PS
AOD		1,000	1,045
KA			1,044
PS			

Ölçüm modeline ilişkin yapılan analizlerin tümü değerlendirildiğinde, oluşturulan modelin hipotez testlerine uygun olduğu görülmüştür. Bu aşama için öncelikle Tablo 7’de araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler verilmiş ve ardından hipotez testlerine geçilmiştir.

Tablo 7

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

	$\bar{X} \pm ss$	Skewness	Kurtosis
AOD	3,468±1,195	1,020	-0,040
KA	3,29±0,843	0,067	-0,832
PS	3,371±0,783	0,286	-0,820

Tablo 7’de yer alan bulgulara göre araştırma değişkenleri George ve Mallery (2019) tarafından normal dağılım için önerilen Skewness ve Kurtosis değerlerinin $\pm 2,00$ aralığında kalması şartını sağlamakta ve değişkenler normal dağılım göstermektedir. Bununla birlikte araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri de Tablo 7’de görülmektedir.

Hipotezlerin test edilmesi aşamasında model uyum indeksleri kontrol edilmiştir. PLS yöntemi çerçevesinde model uyumunun kontrolü için Ortalama Karekök (SRMR), Normlaştırılmış Düzeltme İndeksi (NFI) ile birlikte determinasyon katsayıları olan Düzeltilmiş R^2 ve Stone-Geisser Q^2 değerleri kullanılmaktadır (Hair vd., 2021). SRMR için 0,08’den küçük değerler ve NFI için 0,80’den büyük değerler iyi model uyumuna işaret etmektedir (Hair vd., 2021). Mevcut araştırma için uyum indekslerinin yer aldığı Tablo 8’e bakıldığında SRMR değerinin $0,042 < 0,08$ ve NFI değerinin $0,868 > 0,80$ olduğu görülmektedir ve bu değerler iyi uyumu doğrulamaktadır.

Tablo 8

Model Uyumu (SRMR ve NFI) ve Determinasyon Katsayıları (R^2 ve Q^2)

Endojen Gizil Değişkenler	R^2	Q^2
KA	0,187	0,119
PS	0,443	0,189
Model Uyumu	SRMR	NFI
	0,042	0,868

Tablo 8’de Model uyum indeksleri (SRMR ve NFI) ile birlikte Determinasyon Katsayıları (R^2 ve Q^2) da yer almaktadır. Hair vd. (2021) endojen gizil değişkenler için Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,10’dan ve Stone-Geisser Q^2 değerinin ise 0’dan büyük olması gerektiğini belirtmiştir. Mevcut araştırmada düzeltilmiş R^2 değerleri KA için 0,187 ve PS için 0,443 olarak hesaplanırken; Stone-Geisser Q^2 değerleri ise KA için 0,119 ve PS için 0,189 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler determinasyon katsayılarının ilgili kriterleri sağladığını göstermektedir. Tüm bu sonuçlar çerçevesinde Tablo 9’da araştırma hipotezlerinin 5000 yeniden örnekleme prosedürü (bootstrapping) çerçevesinde test edilmesine ilişkin yol katsayıları, t değerleri, anlamlılık değerleri (p) ve güven aralığı değerleri (BC; LL ve UL) sunulmuştur.

Tablo 9

Hipotez Test Sonuçları

	Hipotez	β	ss	t	p	Güven Aralığı (BC)		Sonuç
						LL	UL	
H ₁	AOD → PS	0,379	0,049	8,193	0,000	0,034	0,231	Kabul
H ₂	KA → PS	0,142	0,046	2,919	0,000	0,275	0,457	Kabul
H ₃	AOD → KA	0,208	0,048	4,355	0,000	0,104	0,291	Kabul
H ₄	AOD → KA → PS	0,109	0,022	3,638	0,000	0,036	0,120	Kabul

Tablo 8’de yer alan sonuçlara göre algılanan örgütsel destek (AOD → PS, $\beta=0,379$, $t=8,193$ ve $p=0,000$) ve kontrol algısı (KA → PS, $\beta=0,142$, $t=2,919$ ve $p=0,000$) psikolojik sahiplenmeyi artırmaktadır. Bununla birlikte algılanan örgütsel destek, kontrol algısını artırmaktadır (AOD → KA, $\beta=0,208$, $t=4,355$ ve $p=0,000$). Bu çerçevede aracı rol tespiti için yapılan analiz sonuçlarında ise algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenmeye etkisinde kontrol algısının aracı rol üstlendiği görülmüştür (AOD → KA → PS, $\beta=0,109$, $t=3,638$ ve $p=0,000$). Bu sonuçlar çerçevesinde H₁, H₂, H₃ ve H₄ hipotezleri kabul edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre algılanan örgütsel destek psikolojik sahiplenmeyi artırmaktadır. Bu bulgu, bireylerin yetkinlik, özerklik ve ilişkili olmaya yönelik psikolojik ihtiyaçları karşılandığında içsel motivasyon geliştirdiklerini öne süren ÖBK (Deci ve Ryan, 2000) ile açıklanabilir. Algılanan örgütsel destek, kaynak, takdir ve duygusal destek sağlayarak bu ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir rol oynamakta ve böylece çalışanların rollerinde daha yetkin ve özerk hissetmelerini sağlamaktadır (Kraimer vd., 2001). Bu güçlendirme duygusu, çalışanların örgütsel hedef ve değerleri içselleştirmeye başlamasıyla psikolojik sahiplenmeye doğrudan katkıda bulunarak, işlerine ve kuruma karşı daha güçlü bir duygusal bağ kurmalarını sağlayacaktır. Literatürdeki çalışmalar da, algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyarak bu teorik çerçeveyi desteklemektedir. Pierce vd. (2001) algılanan örgütsel desteği, çalışanların öz yeterlilik ve aidiyet gibi psikolojik ihtiyaçlarını karşıladığı için psikolojik sahiplenmenin kilit bir öncülü olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde, O’Driscoll vd. (2006) örgütsel desteğin çalışanların örgütle özdeşleşmesini artırdığını, bunun da örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini ve psikolojik sahiplenme duygularını artırdığını bulmuştur. Avey vd. (2009) ayrıca, çalışanların katkılarına değer verildiğini algıladıklarında hem görevleri hem de örgüt üzerinde sahiplik geliştirmelerinin daha olası olduğunu vurgulamaktadır. Ötken (2015) tarafından yapılan çalışma, işle ilgili ve duygusal destek boyutlarının çalışanların sahiplenme duygusunu artırdığını tespit ederek algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisini daha da vurgulamaktadır. Jing ve Yan (2022) da algılanan örgütsel desteğin destekleyici ve özerk bir çalışma ortamını teşvik ederek psikolojik sahiplenmeyi güçlendirdiği sonucuna varmıştır. ÖBK tarafından sağlanan teorik temel ve destekleyici ampirik çalışmalar, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak psikolojik sahiplenmeyi teşvik etmek için önemli bir mekanizma olarak hizmet ettiğini göstermekte ve mevcut bulguyu desteklemektedir.

Araştırmanın ikinci bulgusuna göre kontrol algısı psikolojik sahiplenmeyi artırmaktadır. ÖBK açısından incelendiğinde işyerindeki kontrol algısı, çalışanların görev ve rollerini etkilemelerine ve bunlarla ilgili kararlar almalarına olanak tanıyarak özerklik ihtiyacını karşılamaktadır. Bu özerklik psikolojik refahı teşvik edecek ve birey ile işi arasındaki duygusal bağı güçlendirerek psikolojik sahiplenmede artış sağlayacaktır (Gagné ve Deci, 2005). Çünkü psikolojik sahiplenmenin gelişiminde merkezi bir mekanizma olan algılanan kontrol bireylerin kendilerini yetkin hissetmelerini ve iş görevlerini benlik duygularıyla bütünleştirmelerini sağlamaktadır (Pierce vd., 2001). Literatürdeki çalışmalardan Uçar (2016), kontrol algısının, özellikle de çalışanlar çalışma ortamlarındaki sonuçları ve süreçleri etkileme gücüne sahip olduklarını hissettiklerinde, psikolojik sahiplenmeyi artırdığını bulmuştur. Bu sonuç, iş görevlerini değiştirme veya etkileme becerisinin çalışanların psikolojik sahiplenmesini önemli ölçüde güçlendirdiğini kaydeden Ghafoor vd. (2011) tarafından da desteklenmektedir. Ayrıca Liu vd. (2012) hem birey hem de takım düzeyindeki kontrol algısının psikolojik sahiplenmeyi artırdığını ortaya koymuş, Pierce vd. (2004) ise kişinin işi ve çalışma ortamı üzerinde deneyimlediği kişisel kontrolün örgütsel psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etki yarattığını göstermiştir. Dolayısıyla, kontrol algısının psikolojik sahiplenmeyi artırdığı bulgusu hem teorik çerçevelerle hem de literatürdeki çalışmalar ile tutarlıdır.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre algılanan örgütsel destek, kontrol algısını artırmaktadır. ÖBK çerçevesinde incelendiğinde algılanan örgütsel destek, çalışanlara kaynak, takdir ve duygusal destek sağlayarak psikolojik ihtiyaçları karşılayacak, böylece çevrelerini ve sonuçlarını kontrol etme yeteneklerine olan inançlarını artıracaktır (Gagné ve Deci, 2005). Bu özerklik duygusu, bireylerin çabalarının olayları etkileyebileceğine inandıkları kontrol algısı ile yakından uyumludur (Carver ve Scheier, 1982; Skinner 1996). Literatürdeki çalışmalar da bu teorik çerçeveyi desteklemektedir. Riggall vd. (2009) güçlü örgütsel desteğin, özellikle halihazırda iç kontrol odağına (Rotter, 1966) meyilli olanlarda bu kontrol algısını pekiştirdiğini göstermiştir. Aube vd. (2007), Costa vd. (2014) ile Çetin vd. (2013) tarafından yapılan çalışmalar da destekleyici örgütsel ortamların çalışanların görevleri üzerindeki kontrol hissini artırarak motivasyon, iş tatmini ve bağlılığın artmasını sağladığını göstermektedir. Bu dinamik, algılanan örgütsel destek dış belirsizliklere karşı tampon oluşturarak çalışanların sonuçları etkileme kabiliyetlerine odaklanmalarını sağladığından, yüksek düzeyde özerklik gerektiren rollerde özellikle önemlidir (Chen ve Silverthorne, 2008; Costa vd., 2014). Dolayısıyla, mevcut bulgu, algılanan örgütsel desteğin temel psikolojik ihtiyaçları karşılayarak ve çalışanların çalışma ortamlarını etkileme kapasitelerine olan inançlarını güçlendirerek kontrol algısını artırdığını teyit eden mevcut literatürle uyumludur.

Araştırmanın son bulgusuna göre algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenmeye etkisinde kontrol algısının aracı rolü bulunmaktadır. ÖBK'ye göre (Deci ve Ryan, 1980) göre, çalışanların özerklik, yetkinlik ve ilişkili olmaya yönelik temel psikolojik ihtiyaçları vardır. Algılanan örgütsel destek, özerklik ve yetkinliği teşvik etmek için çok önemli olan bir değer ve destek duygusu sağlayarak bu ihtiyaçları karşılamaktadır (Gagné ve Deci, 2005). Ancak, bu desteğin psikolojik sahiplenmeyi etkili bir şekilde teşvik edebilmesi için, çalışanların işleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlayacak şekilde güçlendirici olarak algılanması gerekmektedir. Kontrol algısı, çalışanların örgütsel desteği görevleri üzerinde daha fazla özerklik için bir araç olarak yorumlamalarına izin vererek (Pierce vd., 2001) aracı bir mekanizma görevi görecektir. Çalışanlar iş süreçleri üzerinde kontrol sahibi olduklarını hissettiklerinde, görevlerine daha fazla anlam yükleyebilmekte ve bu görevleri kişisel sorumluluklarının bir parçası olarak görmeye başlayabilmektedir. Bu durum da psikolojik sahiplenme duygusunun gelişmesini desteklemektedir. Algılanan kontrol sayesinde, çalışanlar örgütsel desteğin faydalarını içselleştirir ve dış desteği kendi otoritelerine ve çalışma ortamları üzerindeki etkilerine dair içsel bir inanca dönüştürebilir. Bu algı, kişinin çabalarının iş sonuçlarını doğrudan etkileyebileceği inancına dayanan psikolojik sahiplenmeyi teşvik etmek için ge-

reklidir. Sonuç olarak, görevleri üzerinde daha fazla kontrol algılayan çalışanların sahiplenme duygusu hissetme olasılığı daha yüksektir çünkü kontrol, ÖBK'de (Deci ve Ryan, 1980) tanımlandığı üzere özerklik ihtiyacını karşılamak için hayati önem taşımaktadır. Bu şekilde, algılanan kontrol, dışsal örgütsel destek kaynağı ile içsel sahiplenme deneyimi arasında bir köprü görevi görmektedir. Bu algı olmadan, örgüt tarafından sağlanan destek psikolojik sahiplenmeye dönüşmeyebilir, çünkü çalışanlar rollerini özerk olarak yönlendirilmekten ziyade dışarıdan yönlendirilmiş olarak görebilirler. Bu nedenle, kontrol algısının aracı rolü, çalışanların aldıkları desteğin işlerini sahiplenmelerini sağladığını hissetmelerinin önemini vurgulamakta, teorik beklentilerle uyum sağlamakta ve örgütsel desteğin psikolojik sahiplenmeyi nasıl teşvik ettiğine dair anlayışı geliştirmektedir.

Araştırma bulguları, algılanan örgütsel destek ve kontrol algısının, havacılık sektöründe görev yapan çalışanlar arasında psikolojik sahiplenmeyi teşvik etmede önemli rol oynadığını göstermektedir. Özellikle bu iki değişkenin etkileşimi, çalışanların işlerine ve örgütlerine karşı daha derin bir bağ hissetmelerine, sorumluluk almalarına ve kendilerini iş süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak görmelerine katkı sağlamaktadır. Bu durum, yalnızca örgütsel düzeyde sunulan destekleyici faktörlerin değil, aynı zamanda bireylerin iş süreçleri üzerindeki etkilerine dair öznel değerlendirmelerinin de psikolojik sahiplenme gelişiminde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular, çevresel (örgütsel destek gibi) ve bireysel (kontrol algısı gibi) faktörlerin birlikte etkileşerek, çalışanların işlerine yönelik aidiyet ve sorumluluk hislerini artırabileceğini göstermekte ve bütüncül bir psikolojik süreçte işaret etmektedir. Bu kapsamda elde edilen veriler, destekleyici bir örgüt iklimi yaratılması ve çalışanlara etkin kontrol mekanizmalarının sunulmasının, psikolojik sahiplenme düzeyini artıran temel unsurlar arasında yer aldığını göstermektedir.

Bu bulgular doğrultusunda, psikolojik sahiplenmeyi artırmak isteyen örgütlere yönelik çeşitli yönetsel önerilerde bulunmak mümkündür. Öncelikle, örgütler çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteği artıracak iletişim, takdir ve kaynak sağlama gibi uygulamalara öncelik vermelidir. Çalışanların değerli hissetmelerini sağlayan bu unsurlar, örgütsel aidiyetin gelişimini desteklemektedir. Bununla birlikte, çalışanlara karar alma süreçlerine katılım imkânı sunmak, görev planlamalarına yönelik görüş bildirebilecekleri alanlar oluşturmak ve öneri geliştirme gibi mekanizmalar yoluyla görevlerini etkileyebilecek kontrol alanları sağlamak, kontrol algısının güçlenmesini sağlayacaktır. Bu tür uygulamalar, özellikle operasyonel düzeyde karar alma özerkliği sınırlı olan yer hizmetleri personeli gibi çalışanlar için daha uygulanabilir ve etkili stratejiler sunabilir. Ancak havacılık sektörü, görev türleri açısından yüksek çeşitliliğe ve belirgin hiyerarşik yapılara sahip bir yapıya sahiptir. Bu nedenle önerilerin, görev bazlı farklılıklar dikkate alınarak esnek biçimde uygulanması gerekmektedir. Havacılık sektörü, güvenlik ve emniyetin ön planda olduğu, yüksek düzeyde regülasyona ve standart operasyonel prosedürlere bağlı bir çalışma ortamı sunmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların karar alma ve özerklik algılarının, sektörün yapısal kısıtları ve ekip temelli işleyişiyle birlikte değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Bu nedenle sunulan önerilerin uygulanabilirliği, sektörel operasyonel bağlam çerçevesinde ele alınmalıdır.

Gelecekteki çalışmalar, bu araştırmanın sınırlılıklarını dikkate alarak daha kapsamlı örneklem ve metodolojik çeşitlilik içerecek biçimde planlanmalıdır. Araştırma, yalnızca Türkiye'de sivil havacılık sektöründe yer hizmetleri alanında çalışan personel ile sınırlı bir örneklem üzerinden yürütülmüştür. Dolayısıyla elde edilen bulgular, havacılık sektörünün diğer alt alanlarında (ör. kabin hizmetleri, teknik bakım, uçuş operasyonları vb.) görev yapan çalışanlara genellenemez. Bu nedenle, gelecekteki çalışmaların farklı görev türlerini ve pozisyonları içeren karşılaştırmalı araştırmalar yoluyla pozisyonel farklılıkların etkilerini analiz etmesi önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmada kesitsel bir araştırma deseni benimsenmiş olup, değişkenler

arasındaki ilişkiler yalnızca belirli bir zaman dilimine ilişkin bir görünüm sunmaktadır. Algılanan örgütsel destek, kontrol algısı ve psikolojik sahiplenme gibi kavramların zaman içinde nasıl değiştiğini anlamak adına boylamsal araştırma desenleri önerilmektedir. Buna ek olarak, nitel veri toplama tekniklerinin (örneğin yarı yapılandırılmış görüşmeler, gözlemler) dahil edilmesi, çalışanların sahiplenme duygularını nasıl inşa ettiklerine dair daha derinlemesine içgörüler sağlayabilir ve öz bildirim temelli verilerin sınırlılıklarını telafi edebilir.

Kaynakça

- Abdullah, H., Ismail, I., Alnoor, A. and Yaqoub, E. (2021). Effect of perceived support on employee's voice behaviour through the work engagement: a moderator role of locus of control. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 11(1), 60-79. <https://doi.org/10.1504/IJPMB.2021.112253>
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O. ve Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654-673. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>
- Aslan, M. ve Ateşoğlu, H. (2020). Psikolojik sahiplenme ölçeğinin Türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4184-4195.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495. <https://doi.org/10.1108/02683940710757209>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D. and Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Baard, P. P., Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Bandura, A. (1992). On rectifying the comparative anatomy of perceived control: Comments on "Cognates of personal control". *Applied and Preventive Psychology*, 1(2), 121-126. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(05\)80153-2](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(05)80153-2)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Biernacki, P. and Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Oxford: Wiley.
- Brown, G., Pierce, J. L. and Crossley, C. (2014). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 318-338. <https://doi.org/10.1002/job.1869>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, 92(1), 111-135. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.92.1.111>
- Chen, J. C. and Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. Oxford: John Wiley and Sons.
- Cocieru, O. C., Delia, E. B. and Katz, M. (2019). It's our club! From supporter psychological ownership to supporter formal ownership. *Sport Management Review*, 22(3), 322-334. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.005>
- Cocieru, O. C., Lyle, M. C., Hindman, L. C. and McDonald, M. A. (2019). The 'dark side' of psychological ownership during times of change. *Journal of Change Management*, 19(4), 266-282. <https://doi.org/10.1080/14697017.2019.1584121>

- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Costa, T., Duarte, H., & A. Palermo, O. (2014). Control mechanisms and perceived organizational support: Exploring the relationship between new and traditional forms of control. *Journal of Organizational Change Management*, 27(3), 407-429. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2012-0187>
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. and Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(2), 159-180. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2%-3C159::AID-JOB795%3E3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2%-3C159::AID-JOB795%3E3.0.CO;2-D)
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52. <https://doi.org/10.17065/huniibf.103653>
- Dağ, A. ve Bozkurt, B. (2023). Dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 289-307. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.1292058>
- de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). The very best of the demands-control model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 145–161. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.282>
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1980). Self-determination theory: When mind mediates behavior. *The Journal of Mind and Behavior*, 33-43. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/43852807>
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2000). The” what” and” why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demirkaya, H. ve Şimşek Kandemir, A. (2014). 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), 7-21. Erişim adresi: <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php>
- Demokan, A. (2009). *The influence of social support, perceived control, locus of control and job/home demands on coping with work-family conflict*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. and Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gagné, M. and Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- George, D. and Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. London: Routledge.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A. and Hijazi, S. T. (2011). Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391-7403. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.126>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. New York City: Sage Publications.
- Hao, J. X., Chen, Z., Mahsud, M. and Yu, Y. (2024). Organizational psychological ownership and innovative work behavior: the roles of coexisting knowledge sharing and hiding across organizational contexts. *Journal of Knowledge Management*, 28(8), 2197-2219. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2022-0965>

- Henseler, J., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Jing, J. and Yan, J. (2022). Study on the effect of employees' perceived organizational support, psychological ownership, and turnover intention: A case of China's employee. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6016. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106016>
- Kaya, A. (2024). Örgütsel adalet ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 159-177. <https://doi.org/10.33416/baybem.1514084>
- Kim, H., Li, J. and So, K. K. F. (2024). Psychological ownership research in business: a bibliometric overview and future research directions. *Journal of Business Research*, 174, 114502. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114502>
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100215. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100215>
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J. and Jaworski, R. A. A. (2001). Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel psychology*, 54(1), 71-99. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00086.x>
- Krishnan, J. and Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support—an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-13. Erişim adresi: http://www.zenithresearch.org.in/images/stories/pdf/2012/April/ZIJMR/1_ZIJMR_APRIL12_VOL2_ISSUE4.pdf
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. and Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lachman, M. E., & Weaver, S. L. (1998). The sense of control as a moderator of social class differences in health and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 763-773. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.3.763>
- Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Int. J. Res. Method Educ.*, 38, 220-221. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2015.1005806>
- Liu, J., Wang, H., Hui, C., & Lee, C. (2012). Psychological ownership: How having control matters. *Journal of Management Studies*, 49(5), 869-895. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01028.x>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T. and 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. <https://doi.org/10.3200/SOCP.147.5.477-500>
- Mehrad, A., Fernández-Castro, J. and de Olmedo, M. P. G. G. (2020). A systematic review of leadership styles, work engagement and organizational support. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 9(4), 66-77. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i4.735>
- Murtaza, G., Roques, O., Talpur, Q. U. A., Khan, R. and Haq, I. U. (2024). Effects of perceived organisational politics and effort-reward imbalance on work outcomes—the moderating role of mindfulness. *Personnel Review*, 53(1), 76-98. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2020-0706>
- O'driscoll, M. P., Pierce, J. L. and Coghlan, A. M. (2006). The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31(3), 388-416. <https://doi.org/10.1177/1059601104273066>
- Onn, C. Y. and Lung, C. K. (2014). Supervisory support, organizational justice and perceived organizational support: A review and research agenda. *Information Management and Business Review*, 6(5), 255-260. <https://doi.org/10.22610/imbr.v6i5.1123>

- Ötken, A.B. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140. <https://doi.org/10.17065/huiibf.83618>
- Parker, S. K. (2003). Longitudinal effects of lean production on employee outcomes and the mediating role of work characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 620-634. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.620>
- Pierce, J. L., Jussila, I. and Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 477-496. <https://doi.org/10.1002/job.550>
- Pierce, J. L., Kostava, T. and Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *General Psychology*, 7(1), 84-107. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.7.1.84>
- Pierce, J. L., Kostova, T. and Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378028>
- 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. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378028>
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of social psychology*, 144(5), 507-534. <https://doi.org/10.3200/SOCP.144.5.507-534>
- Rahimi, M., Hassani, M. and Ghalavandi, H. (2024). Investigating the mediating role of self-efficacy in the relationship between role ambiguity and perceived organizational support on employees' well-being based on JD-R Model. *Iranian Journal of Ergonomics*, 11(4), 283-292. Erişim adresi: http://journal.iehfs.ir/browse.php?a_id=987&sid=1&slc_lang=en&ftxt=0
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. and Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior: The international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*, 20(2), 159-174. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199903\)20:2%3C159::AID-JOB881%3E3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2%3C159::AID-JOB881%3E3.0.CO;2-7)
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R. and Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Shore, L. M. and Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.5.774>
- Shukla, A. and Singh, S. (2015). Psychological ownership: scale development and validation in the Indian context. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 10(2), 230-251.
- Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 549-570. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.549>
- Spector, P. E. and O'Connell, B. J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 67(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00545.x>
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., ... & Yu, S. (2002). Locus of control and well-being at work: how generalizable are western findings?. *Academy of Management Journal*, 45(2), 453-466. <https://doi.org/10.5465/3069359>

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.5465/256865>
- Sumardjo, M. and Supriadi, Y. N. (2023). Perceived organizational commitment mediates the effect of perceived organizational support and organizational culture on organizational citizenship behavior. *Calitatea*, 24(192), 376-384. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>
- Şener, A.A. (2023). *Örgütsel güvenin iş performansına etkisinde algılanan örgütsel destek ile kendini işletmeden hissetmenin aracılık rolü: sivil havacılıkta bir araştırma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R. and Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9-16. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>
- Thompson, S. C. (2002). The role of personal control in adaptive functioning. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 202-213). Oxford University Press.
- Toptaş, A. (2023). Otel işletmelerinde kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 10(1), 53-67. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/touraj/issue/77918/1272758>
- Uçar, Z. (2016). Kontrol algısı-psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1), 40-58. Erişim adresi: https://www.ijabms.com/documents/Vol1/04_UCAR_PB.pdf
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik sahiplenme: örgütsel alana ilişkin bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200. <https://doi.org/10.24988/deuiibf.2017321552>
- Uçar, Z. (2018). In Relationship Among Perceived Autonomy-Impact and Psychological Ownership The Mediating Effect Of Perceived Control: A Research on Banking Employees. *Ege Academic Review*, 18(1), 1-14. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/561813>
- Wayne, S. J., Shore, L. M. and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111. <https://doi.org/10.5465/257021>
- Wilhelm, B., Simarasl, N., Riar, F. J. and Kellermanns, F. W. (2024). Organizational citizenship behavior: understanding interaction effects of psychological ownership and agency systems. *Review of Managerial Science*, 18(1), 1-27. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00610-z>
- Yılmaz, N., Erdoğan, E., Kayar, Z. ve Yılmaz, E. (2023). Sağlık Çalışanlarında Etik Liderlik Algısının Psikolojik Sahiplenme Üzerine Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 1005-1024. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1259182>
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S. and Cheung, M. W. L. (2021). Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management*, 47(3), 745-770. <https://doi.org/10.1177/0149206320917195>

Extended Abstract

Purpose: Psychological ownership is examined not only as job satisfaction but also as a bond that motivates voluntary proactive behaviors that can be beneficial for organizational outcomes (Mayhew, Ashkanasy, Bramble and Gardner, 2007; O’Driscoll, Pierce and Coghlan, 2006). As a result of the emergence of psychological ownership, the employee feels ownership of the organization, is psychologically attached to that organization, and the organization becomes a part of the employee’s identity (Ökten, 2015). In the studies in the literature, it has been revealed that the perception of organizational support is a factor that increases the level of psychological ownership of employees (Ökten, 2015; Jing & Yan, 2022). In addition, organizational support increases the perceived control over their duties and responsibilities by creating an environment where employees feel strong and secure about their ability to influence work processes and results (Aube et al., 2007; Costa et al., 2014; Çetin et al., 2013). In addition, as a natural consequence of perceiving that they have control over work processes and results, employees will begin to feel that they have a personal stake in these elements and will psychologically own their organizations (Liu, Wang, Hui & Lee, 2012; Pierce et al., 2004). Although there are studies in the literature that reveal the relationships between perceived organizational support, perception of control and psychological ownership, there is no study that specifically examines the mediating role of control perception. In this context, within the scope of the current study, it is aimed to determine the mediating role of the perception of control in the effect of perceived organizational support on psychological ownership in civil aviation sector employees.

Design and Methodology: The population of the research consists of people who have been working in the aviation sector in Turkey for at least 1 year. According to the data of the General Directorate of Civil Aviation, the total number of employment in the sector as of 2024 is 262925 (temporary employees are excluded from this number) and this number shows the population of the research. Cochran (1977) sampling calculation was used to calculate the minimum sample size to be reached from the population, and the minimum sample size was determined as 384 at 95% confidence interval and 5% significance level. In order to reach the research sample, the questionnaire forms were sent in printed format to the sector employees in the researcher’s circle and they were requested to deliver the questionnaire form to other sector employees in their circle. Snowball sampling method (Biernacki and Waldorf, 1981), which is defined as obtaining new information-laden situations by asking the participants who else they can interview, was followed. In this framework, responses were received from 410 participants in total. It was determined that 18 of these responses did not meet the qualifications required for the analysis and as a result, the research sample consisted of 392 civil aviation sector ground services employees.

The questionnaire form used to collect the research data consists of 4 sections. The first section includes the *Demographic Information Form* prepared by the researcher, which includes six items: gender, age, marital status, education level, business experience and aviation industry experience. The second part includes the 8-item, 5-point Likert-type *Perceived Organizational Support Scale* developed by Eisenberger et al. (1986), shortened by Eisenberger et al. (1997), and Turkish form was created by Şener (2023). The third section includes the 13-item, 5-point Likert-type *Perception of Control at Workplace Scale* developed by Demokan (2009). The last section includes the 10-item, 5-point Likert-type *Psychological Ownership Scale* developed by Shukla and Singh (2015) and adapted into Turkish by Aslan and Ateşoğlu (2020).

The research data were analyzed with a partial least square approach using Smart PLS 4. In the analysis of the data, firstly, the characteristics of the sample were presented, and then reliability, confirmatory factor analysis and validity analyses were performed for the scales. Structural equation modeling was used to test the hypotheses. The findings were evaluated at 95% confidence interval and 5% significance level.

The hypotheses tested within the scope of the research are given below:

H₁: Perceived organizational support increases psychological ownership.

H₂: Perception of control increases psychological ownership.

H₃: Perceived organizational support increases perception of control.

H₄: Perception of control has a mediating role in the effect of perceived organizational support on psychological ownership.

Findings: The majority of the research sample is male with 55.1% and the average age of the sample is 31.460 ± 7.631 . In addition, 51% of the sample is single and 45.4% of the sample has a bachelor's degree. On the other hand, the average experience in the organization is $5,279 \pm 5,811$ years and the average experience in the aviation sector is $5,461 \pm 5,790$.

According to the hypothesis test results, perceived organizational support ($AOD \rightarrow PS$, $\beta=0.379$, $t=8.193$ and $p=0.000$) and perception of control ($KA \rightarrow PS$, $\beta=0.142$, $t=2.919$ and $p=0.000$) increase psychological ownership. In addition, perceived organizational support increases the perception of control ($AOD \rightarrow KA$, $\beta=0.208$, $t=4.355$ and $p=0.000$). In the results of the analysis conducted to determine the mediating role in this framework, it was seen that the perception of control played a mediating role in the effect of perceived organizational support on psychological ownership ($AOD \rightarrow KA \rightarrow PS$, $\beta=0.109$, $t=3.638$ and $p=0.000$). Within the framework of these results, hypotheses H_1 , H_2 , H_3 and H_4 are accepted.

Limitations: The most important limitation of the research is the sample of 392 people working in the civil aviation sector. The use of cross-sectional method as a design constitutes a limitation for the research. In addition, the quantities measured by the measurement tools used in the research are another limitation of the research. On the other hand, the inclusion of perceived organizational support, perception of control and psychological ownership among the variables used in the research is a limitation of the research model.

Implications: Based on the research findings, several recommendations can be made for organizations seeking to increase psychological ownership among their employees. First, organizations should focus on creating structures that increase perceived organizational support, as this is a key element that indirectly influences psychological ownership through perceptions of control. Providing employees with open communication, necessary resources and recognition can create a supportive atmosphere where employees feel valued. Organizations should also implement initiatives that promote a greater perception of control, such as offering employees more autonomy in decision-making processes or giving them the ability to influence their job tasks. These strategies can empower employees and increase psychological ownership through stronger internalization of their roles and responsibilities. By implementing these strategies, organizations can foster a workforce that is not only more engaged but also more committed to the long-term success of the organization as employees begin to see their contributions as integral to the organization's success.

Future studies should address the limitations of the current research to broaden and deepen the findings on the relationships between organizational support, control and ownership. The fact that the study focused only on the aviation industry in Turkey limits the generalizability of the findings. Future studies should investigate these dynamics in different sectors and cultural settings to determine whether the observed relationships hold in different contexts. Furthermore, this study utilized a cross-sectional design, which provides a snapshot of the relationships between variables at only one point in time. Longitudinal studies are recommended to examine how perceived organizational support, perceptions of control, and psychological ownership develop over time and what their long-term effects might be. The inclusion of qualitative methods or observational data would also provide richer insights into the processes through which employees develop psychological ownership, address the limitations of self-report data, and provide a more comprehensive understanding of these complex psychological mechanisms.

Originality/Value: The originality and value of this study lies in examining the mediating role of perceived control in the relationship between perceived organizational support and psychological ownership, specifically in the context of the Turkish aviation industry. This research offers new insights by highlighting how organizational support fosters an environment in which employees feel empowered and thus increases psychological ownership, a critical concept in industries such as aviation where operational efficiency and safety are paramount. In contrast to previous studies that have generally considered organizational support and ownership independently, this study advances theoretical understanding by linking these variables through the perception of control, in line with Self-Determination Theory's proposition that autonomy, competence, and relatedness are essential for intrinsic motivation. By addressing the psychological needs of aviation employees and emphasizing the interplay between organizational and individual psychological factors, the research highlights the importance of strengthening support structures in organizations. The research findings not only enrich the literature on psychological ownership and organizational support, but also provide practical recommendations for enhancing employee engagement and retention in high-risk industries and represent an important step towards integrating psychological mechanisms into organizational practices for sustainable competitive advantage.