

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ve
PSİKOLOJİK SAHİPLENME
N M U PFG" TI ©V'VGO GNN "
" \ UC[I K K "TQN©
[©MUGMN UCPUVG

DANIŞMAN HAZIRLAYAN
Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN Serdar BAŞGÜT
MALATYA-2019

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK SAHİPLENME
İLİŞKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

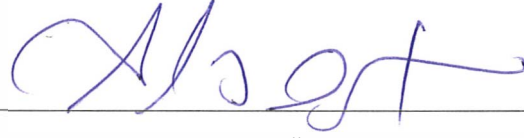
Serdar BAŞGÜT

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN

Malatya-2019

KABUL VE ONAY SAYFASI


Serdar BAŞGÜT tarafından hazırlanan "Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Rolü" başlıklı bu çalışma 13 / 06 / 2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



[Prof. Dr. Ali AKSOY] (Üye)



[Dr. Öğr. Üyesi Cem AYDEN] (Üye)



[Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN] (Danışman)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Mehmet KUBAT
Enstitü Müdürü



ONUR SÖZÜ

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN danışmanlığında hazırladığım yüksek lisans tez çalışmamın bilimsel etik kurallar doğrultusunda tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakları kaynakçada uygun biçimde gösterdiğimi belirtir ve bunu onurumla tasdik ederim.

Serdar BAŞGÜT



ÖNSÖZ

Araştırma ve çalışmalarım süresince önerilerini ve desteğini esirgemeyen değerli tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN'e, anket çalışmamı gerçekleştirmemde anket sorularını yanıtlayarak araştırmama anlam katan tıbbi satış mümessili çalışanlarına ve son olarak tez çalışmamın her aşamasında bana desteklerini hiç esirgemeyen sevgili eşim Şeyma BAŞGÜT ve kızım Ela Derin BAŞGÜT'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yapmış olduğum bu çalışma kapsamında yer alan görüşler bireysel görüşlerimdir ve bu görüşler Türk Silahlı Kuvvetlerinin görüşlerini yansıtmamaktadır.

Serdar BAŞGÜT

ÖZET

Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi incelenmiştir. Saha araştırması, merkezi İstanbul'da bulunan farklı ilaç firmalarına bağlı olarak Adana ilinde çalışmakta olan tıbbi satış mümessilleri üzerinde yürütülmüştür. Yapılan analizler sonucunda, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu ve örgüt temelli özsaygının da bu ilişkide aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların algıladıkları örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı düzeylerinin; yaş, kıdem ve medeni durumlarına bağlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sahiplenme, Örgüt Temelli Özsaygı

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the mediating effect of organization-based self esteem on perceived organizational support and psychological ownership. Field study was conducted on medical sales representatives working in the province of Adana. Research results demonstrated that there is a positive relationship between perceived organizational support and psychological ownership; and it is mediated by organization-based self esteem. Beside this, research findings revealed that respondents' organizational support perceptions, psychological ownership and organization-based self-esteem levels differentiate according to their age, seniority and marital status.

Key Words: Perceived Organizational Support, Psychological Ownership, Organization-Based Self-Esteem (OBSE).

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	i
ONUR SÖZÜ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı	3
1.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Tanımı	6
1.1.2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi.....	7
1.1.3. Destekleyici Bir Örgütün Özellikleri	9
1.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri.....	12
1.1.4.1. Yönetici Desteği	12
1.1.4.2. Örgütsel Adalet	15
1.1.4.3. Örgütsel Ödül Sistemi ve İş Koşulları.....	18
1.1.4.4. Demografik Değişkenler	22
1.1.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	25
1.1.5.1. Örgütsel Vatandaşlık	25
1.1.5.2. Örgütsel Bağlılık	28
1.1.5.3. İş Tatmini	31
1.1.5.4. İş Performansı	33

1.1.5.5. Geri Çekilme Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti.....	36
1.1.5.6. İş Stresi	38

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SAHİPLENME

2.1. Psikolojik Sahiplenme Kavramı.....	41
2.1.1. Sahiplik Kavramı ve Tanımı	43
2.1.2. Psikolojik Sahiplenmenin Tanımı.....	46
2.1.3. Psikolojik Sahiplenmenin Boyutları	47
2.1.4. Psikolojik Sahiplenmenin Önemi	51
2.1.5. Psikolojik Sahipliğin Öncülleri	53
2.1.6. Psikolojik Sahiplenmenin Sonuçları	65
2.1.7. Psikolojik Sahiplenme Konusunda Yapılan Çalışmalar	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGI

3.1. Özsaygı Kavramı ve Tanımı	80
3.2. Örgüt Temelli Özsaygı Kavramı	82
3.2.1. Örgüt Temelli Özsaygının Tanımı	84
3.2.2. Örgüt Temelli Özsaygının Önemi.....	84
3.2.3. Örgüt Temelli Özsaygının Öncülleri	86
3.2.4. Örgüt Temelli Özsaygının Sonuçları	90
3.3. Örgüt Temelli Özsaygı Konusunda Yapılmış Olan Çalışmalar	96

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ve PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLİŞKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ ROLÜNÜ BELİRMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi.....	100
4.2. Araştırmanın Amacı	101
4.3. Araştırmanın Kısıtları ve Ön Kabuller	101
4.4. Araştırmanın Yöntemi	102
4.4.1. Evren ve Örneklem	102
4.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	103

4.4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi	103
4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	105
4.6. Analiz Sonuçları.....	106
4.6.1. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik ve Faktör Analizleri	106
4.6.2. Örnekleme İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	110
4.6.3. T-Testi ve ANOVA Analizi (F Testi) Sonuçları	112
4.6.4. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	124
4.6.5. Regresyon Analizi Sonuçları.....	130
4.7. Hipotez Sonuçları.....	134
SONUÇ.....	135
KAYNAKÇA.....	138
EK-1: ANKET FORMU.....	164

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Araştırmada Kurulan Hipotezler.....	106
Tablo 4.2. Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.3. Faktör Analizi İçin KMO ve “p” Değerleri Sonuçları.....	108
Tablo 4.4. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 4.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	110
Tablo 4.6. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	111
Tablo 4.7. Cinsiyet ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren T-Testi Sonuçları.....	114
Tablo 4.8. Medeni Durum ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren T-Testi Sonuçları.....	115
Tablo 4.9. Yaş ile Algılanan Örgütsel Destek Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi.....	116
Tablo 4.10. Yaş ile Psikolojik Sahiplenmeye Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi.....	117
Tablo 4.11. Yaş ile Örgüt Temelli Özsaygı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi.....	118
Tablo 4.12. Kıdem ile Algılanan Örgütsel Destek Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi.....	120
Tablo 4.13. Kıdem ile Psikolojik Sahiplenme Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi.....	121
Tablo 4.14. Kıdem ile Örgüt Temelli Özsaygı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi.....	122
Tablo 4.15. Katılımcıların Eğitim Durumu ile Algılanan Örgütsel Destek Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi.....	123
Tablo 4.16. Katılımcıların Eğitim Durumu ile Psikolojik Sahiplenme Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi.....	123
Tablo 4.17. Katılımcıların Eğitim Durumu ile Örgüt Temelli Özsaygı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi.....	124
Tablo 4.18. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	125
Tablo 4.19. Regresyon Analizi Sonuçları.....	132

Tablo 4.20. Araştırmamıza Ait Hipotez Sonuçları.....134

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Araştırma Modeli.....105

KISALTMALAR

Ort.	: Ortalama
s.	: sayfa
ss.	: sayfa sayısı
vd.	: ve diğerleri
vb.	: ve benzeri
p.	: page
SS.	: Standart Sapma
SH.	: Standartlaştırılmış Hata

GİRİŞ

Bu araştırmada, çalışanların yaptıkları işe ve örgüte yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemesinde önemli rol oynayan psikolojik sahiplenme konusu ele alınmış; algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı ile ilişkisi incelenmiştir. Psikolojik sahiplenme, işgörenlerin çalıştıkları kurum üzerinde hukuki açıdan herhangi bir mülkiyet hakkına sahip olmamasına rağmen, örgüte yönelik hissettikleri sahiplik duygusunu ifade etmektedir (Pierce vd., 2001). Brown (1989), psikolojik sahiplenmenin, 21. yüzyılın anahtar rekabet faktörü olacağına dikkat çekmekte; örgütsel hedeflerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde kullanılabilir önemli bir psikolojik kaynak olduğu ifade edilmektedir (Mahsud ve Hao, 2017). İlgili yazın incelendiğinde; psikolojik sahiplenmeyi pozitif yönde etkileyen faktörlere ilişkin yapılan araştırmaların göreceli olarak sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygının psikolojik sahiplenmeyi pozitif yönde etkileyebileceği ngrlmş; söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek üzere tıbbi satış mümessilleri üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Çalışanların sahip olduğu örgütsel destek algısı, çalışanların kuruma karşı yüksek düzeyde sorumluluk hissetmesini sağlamakta; örgütün gerçek sahibiyymiş gibi bir tutum sergilemesini olanaklı hale getirmektedir (Chatterjee ve Shukla, 2018). Tajfel'in (1978) Sosyal Kimlik Kuramında ne sürülen; "bireyin kimliği sosyal ortamlardaki etkileşimlerden etkilenmektedir" görüşünden hareketle, birey örgütüyle olan etkileşiminden tatmin oldukça, örgütün bireyin kişiliğinin bir parçası haline geleceği ve dolayısıyla algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönde bir ilişkinin olacağı ifade edilmektedir (Akçin, 2018: 53). Ayrıca, algılanan örgütsel destek; onaylanma, saygınlık ve bağlılık gibi bireylerin sosyo-duygusal ihtiyaçlarını da karşıladığından (Lee ve Peccei, 2007: 662); algılanan örgütsel destek arttıka hem psikolojik sahiplenmenin hem de örgüt temelli özsaygının olumlu yönde etkileneceği düşünülmektedir.

Örgüt temelli özsaygı, çalışanların örgütsel evre içinde kendilerini ne düzeyde önemli, etkili ve değerli bulduklarını ifade etmektedir. Bu tanımlamaya göre, iş ve örgütteki tecrübeler etrafında şekillenen örgüt temelli öz saygının; kişinin çalıştığı

kuruma yönelik tutum ve davranışlarını etkileyeceği ifade edilebilir. Çalıştığı kurumda kendisini, önemli, değerli, yetkin bir kişi olarak gören işgörenlerin çalıştıkları kurumu da psikolojik açıdan daha fazla sahiplenecekleri beklenebilir. Bu noktadan hareketle, çalışanların algıladığı destek arttıkça, örgüt temelli özsaygı düzeylerinin artacağı; örgüt temelli özsaygının artmasıyla birlikte psikolojik sahiplenmenin de pozitif yönde etkileneceği öngörülmektedir. Yapılan literatür taramasında, algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı ilişkisini birlikte ele herhangi bir çalışmaya rastlanmadığından; elde edilen bulguların ilgili yazına katkı sağlayabileceği ifade edilebilir.

Algılanan örgütsel destek-örgüt temelli özsaygı-psikolojik sahiplenme ilişkisini belirlemek üzere saha araştırması yapılmış; merkezi İstanbul'da bulunan farklı ilaç firmalarına bağlı olarak çalışan tıbbi satış mümessilleri üzerinde anket çalışması yürütülmüştür. Elde edilen veriler ve yapılan analiz sonuçları, araştırmanın son bölümünde yer almaktadır. Ayrıca, araştırmanın önemi, amacı, yöntemi, modeli, kısıtları, ön kabulleri ve hipotezleri son bölümde sunulmuş; araştırma bulguları yorumlanmış; elde edilen sonuçlar doğrultusunda bazı öneriler getirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Genel olarak destek kavramı; farklı kaynaklardan gelen yararlı katkıların, takdirin, duyguların, bilgilerin algılanan akışı olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2008: 24). Günümüzün postmodern işletme yapılarında insanın çok önemli bir kaynak olarak kabul edilmesi sonucunda ise bu kaynaktan maksimum verimin alınması için örgütsel destek kavramı büyük bir önem kazanmıştır. Çünkü insan kaynağını iyi kullanan işletmeler rekabet avantajı kazanmış olacak ve şirketin misyonlarını gerçekleştirme adına büyük bir güç kazanmış olacaktır. Örgütsel destek teorisine göre ifade edilen destek kavramı, örgüt tarafından sağlanacak faydaların, çalışanların işe ilişkin cabasını arttıracak ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayacağını öne sürmektedir. Bu çerçevede örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade etmektedir. Aynı teoriye göre algılanan örgütsel desteğin arka planında, çalışanların örgütü insan özellikleri çerçevesinde değerlendirme eğilimi yatmaktadır (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 585). Sosyal değişim kuramı ve karşılıklı ilişki norm kuramına dayanan algılanan örgütsel destek Eisenberger ve Rhoades'un örgütsel destek kuramı çerçevesinde geliştirdikleri bir kavramdır (Engin, 2015: 3). Algılanan örgütsel destek teorisi, örgüt çalışanlarının ilişkilerini açıklamak için sosyal değişim perspektifini kullanır. Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisi, örgüt ile çalışanlar arasında göreceli fakat kesin olmayan ve beklentilerle ilgili karşılıklı yükümlülükler anlamına gelir. Bu teoriye göre çalışanlar, kurumun faaliyetlerinin etkinliği görüşüne göre taahhüt ve performanslarına cevap vermektedir. Bir kuruluş çalışanlarını desteklemeye ve onlara yatırım yapmaya başladığında, çalışanlarıyla sosyal değiş tokuş yapmaya başladığının sinyallerini verir (Turunç ve Altuntepe, 2015: 34).

Algılanan örgütsel destek, çalışanlara geniş ölçüde sosyo-duygusal ve kişisel olmayan kaynaklar sağladığı için karşılıklı ilişki normu, örgütün amaçlarını elde etmeye yardımcı olmada genel bir zorunluluk hissi yaratabilir. Örneğin; Eisenberger ve arkadaşları, Amerika'nın kuzey doğusunda posta işlem hizmeti veren bir işletmede 413 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel destek ile zorunluluk hissi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Kaplan, 2010: 55).

İlgili yazın taramaları yapıldığında ise karşımıza çıkan örgütsel destek kavramının “algılanan örgütsel destek” kavramı ile eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Çünkü söz konusu kavramın çalışan üzerinde bireyselleşmesi yani duygusal ve düşünsel boyutta gerçekleşmesi söz konusudur. Örgütsel destek, çalışanların örgüt hakkındaki genel inançlarını yansıtır. Çalışanın bu inançları, örgüte yapmış oldukları katkıya değer verilmesi ve kendilerinin genel refahıyla ilgilenilmesi konusundaki algılarına dayanır (Köse, 2008: 2). Etzioni, (1961), Gould, (1979), Modway, Porter ve Steers (1982) çalışanların daha fazla çaba harcamaları ve örgütlerine sadakat gösterebilmeleri için organizasyonlarında onlara somut faydalar sağlamaları ve maddi veya sosyal bazı ödüller vermeleri gerektiğinden bahsetmişlerdir (Eisenberger vd., 1986:500-501). Koçoğlu (2012) yapmış olduğu çalışmada algılanan örgütsel destek hakkında şu ifadelere yer vermiştir: Ona göre bazı çalışanlar, örgüt desteğini örgütün kendilerine bir işi tamamlamak için yardım etmesi veya araç sağlaması gibi faktörlere dayandırırken, bazıları ise örgüt üyelerinin kendilerine tanıdığı eğitim imkânı çerçevesinde değerlendirirler (Koçoğlu, 2012: 64). Gouldner’a (1960) göre birisi diğerine fayda sağlayan bir iş gerçekleştirdiğinde aynı derecede ve şekilde karşılık almaktadır (Üren, 2011: 5).

Kavram hakkında detaylıca yapılan incelemeler neticesinde, algılanan örgütsel destek kavramının işverenin çalışanlara gösterdiği bağlılık konusunda işgörenlerin oluşturacağı yargıları ifade eden bir kavramın eksikliği sonucunda doğmuştur. Eisenberger (1986) bu konuya dikkat çekerek kavramı “örgütsel destek” olarak ifade etmiştir. Eisenberger’e göre çalışanlar örgütlerinin gösterdikleri çabayı ödüllendirmeye ve kabul görme, bağlı olma, saygı görme gibi birtakım psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya hazır olduğunu düşündüklerinde; katkılarına değer verildiğine ve mutluluklarının önemsendiğine ilişkin birtakım inançlar oluştururlar ki bu inançlar “algılanan örgütsel destek” olarak adlandırılmaktadır (Peker, 2008: 15). Yine Eisenberger ve çalışma arkadaşlarına göre, işverenlerin örgüt üyelerine verdikleri desteğin algısının üyeler tarafından inanılması algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturmaktadır. Onlara göre, işverenin oluşturduğu güçlü destek algıları, üyelerde karşılıklılık duygusu yaratır ve böylece örgütsel destek anlamında teşvik edilmiş olurlar (Andrews ve Kacmar, 2001: 349). Ayrıca örgütsel destek faaliyetlerinin çalışanların verimliliğini artırma konusunda ne kadar önemli olduğuna dair birçok araştırma ele alınmıştır. Örneğin Ulutaş (2015) de

yapmış olduğu çalışmasında, çalışanlar sayesinde çalışanların işe katılım oranı yüksek olan işletmelerde çalışanların takım ruhu ve takım çalışmasına inandıklarının gözlemlendiğini belirtmiştir. Buna ilaveten yapılan araştırmalarda, takım üyelerinin bağımsız çalışma ya da tek bir üstten emir ve talimat almak yerine, takım çalışmasından daha pozitif geri besleme yaptıklarının ortaya konulduğunu dile getirmiştir (Ulutaş, 2015: 20). Bu sebeple örgütsel destek kavramı başlığı altında elle alabileceğimiz çalışanda örgüt tarafından oluşturulacak destek algısının, şirket içi üretimden satış birimine kadar pozitif bir yansımalarının olacağı kabul edilebilir.

Algılanan örgütsel destek kavramının fikir babası olan Eisenberger'in tanımlamasına ilaveten bu kavram günümüze dek farklı şekillerde ifade edilmiştir. Örneğin Nayır'e göre algılanan örgütsel destek, örgütün işgörelere uyguladığı belirli stratejiler ve sergilediği tavırlar sonucunda işgörende oluşan ve gelişen soyut bir kavramdır (Nayır, 2011: 16). Çınar ise başka bir yaklaşımda bulunarak algılanan örgütsel destek kavramını, örgütün esnek bir çalışma ortamı yaratmak için yaptığı faaliyetlerin çalışan tarafından algılanma biçimi şeklinde belirtmiştir (Çınar, 2013: 56).

Algılanan örgütsel destek kavramını önemini gösteren araştırmalardan bir tanesi olan Michigan Üniversitesinde yapılan "Liderlik Araştırmaları" nda, kişiye yönelik iki temel faktör üzerinde durulmaktadır. Bunlar: Yetki devri ve çalışma koşullarıdır. Bu faktörler işgörelenin moral ve motivasyonlarına olumlu etki yapmakta ve verimliliklerini artırmaktadır. Algılanan örgütsel destek, kişiye yönelik davranışları ölçmekte olan temel faktörden birisi olup grup üyelerinin kişisel duygularına verilen önemi ön plana çıkartmaktadır (Yılmaz, 2016: 10). Bu sebeptendir ki çalışana verilen önem neticesinde çalışanın artan moral ve motivasyonu ile birlikte çalıştıkları işletmeye karşı bir duygusal bağlılık oluşturacakları düşünülebilir. İşletmeye karşı artan bu duygusal bağlılığın ise psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı düzeylerini artırabileceği değerlendirilebilir. Yapılan bu değerlendirmeler sonucunda algılanan örgütsel destek kavramı hakkındaki tanımlamaları, önemi ve özelliklerini, öncüllerini ve sonuçlarını incelenecektir.

1.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Tanımı

Algılanan örgütsel destek kavramı daha önce değinildiği üzere Eisenberger vd., (1986) tarafından ortaya atılan örgütsel bağlılık, örgütün kişiselleştirilmesi, karşılıklılık kuramı ve sosyal mübadele kuramının etkileşiminden şekillenen bir kavramdır. Burada hareketle kişilerin örgütlerine nasıl bağlandıklarının araştırılması, kavramın ortaya çıkmasının önünü açmaktadır (Sezgin, 2015: 44). Algılanan örgütsel destek kavramı temelde; işgörenin faaliyetleri sonucunda örgütüne yapmış olduğu katkının, çalıştığı örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesinin ve örgütün işgörenin iyiliğiyle ilgilenmesinin, işgören tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır. Eisenberger ve arkadaşlarının yapmış olduğu bu tanımlamanın şu varsayımlara dayandığı görülmektedir (Kaplan, 2010: 38):

- İşgörenin çalıştığı örgüte bir katkıda bulunduğu varsayılması,
- İşgörenin yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olarak kabul edildiğinin işgören tarafından algılanması,
- İşgörenin örgüte yapmış olduğu katkılar karşılığında örgütün işgörenin iyiliğini sağlamaya yönelik çaba gösterdiğinin yine işgören tarafından algılanması.

Shaffer ve diğerleri (2001) örgütsel desteği tanımlamada güven konusunda vurgu yaparak “Çalışanların örgütten elde ettikleri maddi yararların ötesinde, örgütte devam etmelerini sağlayan ve örgütün çalışanlarına bağlı olduğuna duyulan güvendir.” şeklinde tanımlamışlardır (Yıldız, 2008:25). Taştan Boz (2012)’a göre ise algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütüyle yapmış olduğu psikolojik sözleşmedir. Dolayısıyla bir anlamda vicdani yükümlülükleri ön plana çıkaran bu kavram, bireylerin iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi diğer psikolojik sözleşmelerini de etkilemektedir (Taştan Boz, 2012: 58). Çalışanlarla işverenler ve işletmeler arasında gönüllerde imzalanan, sosyal değişimi düzenleyen ve adına psikolojik sözleşme denilen biçimsel olmayan bu sözleşme kapsamında işverenler çalışanlardan sadakat, yüksek performans gibi olumlu davranışlar beklerken çalışanlar da işverenlerden güven, örgütsel destek gibi beklentiler içerisine girmektedir (Oktar, 2015: 24). Koçoğlu (2012) yapmış olduğu çalışmada ise günümüze kadar algılanan örgütsel destek kavramının yönetici ile ilişkili farklı tanımlamalarına değinmiştir. Bu çalışmada öne çıkan tanımlamalara istinaden örgütsel destekte

yöneticinin önemi vurgulanmış ve algılanan örgütsel destek için şu ifadeler kullanılmıştır (Koçoğlu, 2012: 64-65):

- Yöneticilerin çalışanlarıyla ne kadar ilgilendiklerinin göstergesi,
- Çalışanların örgüte bağlılığını ifade ettiği gibi aynı zamanda çalışanların, etkin bir şekilde onlara verilen görevleri tamamlayabilmeleri için yöneticilerinden almış oldukları yardımlar,
- Yöneticilerin çalışanlara onların değerli olduklarını hissedecekleri mesajlar vermesi.

1.1.2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi için verimliliğini artırma ve değişime uyum sağlayarak çalışanları ile birlikte gelişmeleri hayati önemini korumaktadır. Bu sebeple işletmeler ellerinde bulundurdukları mevcut insan kaynağını en iyi şekilde kullanabilmesi gerekmektedir. Bu sebeple işletmeler çalışanlarını kurumuna bağlamanın yollarını aramaları ve desteklemeleri çağımızda bir zorunluluk haline geldiği kabul edilmektedir. Toplam kalite yönetimi, mükemmellik yaklaşımı, personel güçlendirme gibi yeni yönetim model ve araçları, örgüt içindeki bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Çalışanın fikirlerinin önemsenmesi ve çalışana işle ilgili veya iş dışı her konuda destek olunması onların performanslarını artıracaktır. Çalışanların öneri ve şikâyetlerinin dinlenmemesi, dikkate alınmaması, bireylerin kabul görmediklerini hissetmelerine, iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilir (Özdevecioğlu, 2003: 117).

Unutulmamalıdır ki örgütlerde çalışan bireylerin çalışma ve iş başarıma güdülerinin artırılması konusunda öncelikli olarak parasal ihtiyaçlarının giderilmesi yeterli değildir. Örgüt tarafından verilen hem ilerleme ya da terfi, hem de katkılarına değer verilmesi ve takdir edilme gibi maddi olmayan destekler, çalışanların kendilerini önemli hissetmeleri ve öz güvenlerini oluşturmalarında önemli bir etkiye sahiptir (İnce vd., 2004: 429). Ayrıca örgüt, çalışanlarına onların yeteneklerini tanıdığını, mutluluklarına ve refahlarına önem verdiğini ve onlarla çalışmaktan dolayı memnun olduğunu, bireysel veya işle ilgili problemlerde destek olmak için hazır olduğunu göstererek bireyin ait olma, saygı ve duygusal destek ihtiyaçlarını karşılarken örgütün kural ve değerleri çerçevesinde her

bireye eşit davrandığını göstermesiyle de çalışanların sosyal tanınma gereksiniminin karşılanmasına yardımcı olur (Peker, 2008: 15-16). Bu sosyal tanımının karşılanması çerçevesinde yardımlarda bulunan işletmelerde kişinin kurumuna olan örgüt temelli özsaygı düzeyini geliştirerek psikolojik sahiplenme algısına katkıda bulunduğu değerlendirilebilir. Buradan yolla çıkılarak çalışanın işletme tarafından kendine sağlanan örgütsel destek faaliyetleri ile benliğinin gelişeceğinin ve bunun da kurumu kendi kurumu gibiymiş gibi sahiplenmesine dönüşeceği düşünülebilir.

Günümüzde ise örgütler değerli kaynaklarını algılanan örgütsel destek ile ilgili programlara yatırıyorlar. Örneğin “Google”, çalışanlarına örgütsel destek anlamında eğitim izni, ücretsiz yemekler, tıbbi-sağlık bakım tesisleri ve diğer çeşitli dinlenme etkinlikleri gibi imkânları sunmaktadır. Bu tür girişimler gün geçtikçe popüler hale gelmektedir. Çünkü bu tür programlar vasıtasıyla birkaç faydalı çıktı olan önemli öncüllerden çalışanın olumlu tutum ve davranışlarını ortaya çıkarılabilmektedir (Bano vd., 2017: 105-106). Çalışanda ortaya çıkabilecek olan bu olumlu davranış ve tutumlarında bağlı oldukları işletmelere verimlilik, örgütsel bağlılık, iş performansı gibi geri dönüşler bırakacağı düşünülebilir. Bremner ve Goldenberg (2015) 6503 Kanada Silahlı Kuvvetleri personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmada örgütsel destek kuramına ilişkin bazı hususlara dikkat çekmişlerdir. Onlara göre örgütsel destek, sosyo-duygusal ihtiyaçların doyurulması yoluyla personelin duygusal bağlılığını etkileyebilir. Mensubiyet ve/veya duygusal destek için gereken bu ihtiyaçlar karşılandığında personel, kendi kişisel kimliklerine kurum üyeliğini de katarak sonucunda aidiyet duygusu ve kuruma duygusal bağlılıkla neticelenecek bir statüde birleştirir. Kendi kimliğiyle kurumsal mensubiyeti birleştirme sürecinin bir parçası olarak personel, kurumun değerlerini kendininmiş gibi görebilmelidir. Aslında kendilerini sosyal olarak kurumlarının birer parçası şeklinde tanımlamaları, halka ve yabancılara karşı bir elçi gibi hareket edebilmeleri için bireylerin, temsil ettikleri kurumun değerlerine karşı içleri rahat olmalıdır (Bremner ve Goldenberg, 2015: 128). Yapılan incelemede çalışanın algılanan örgütsel destek algısının çalıştığı kurum için çok önemli olduğu sonucu çıkarılabilmektedir. Ayrıca çalışanın çalıştığı kurumu kendininmiş gibi hissetmesi açısından ise sahip olduğu algılanan örgütsel destek düzeyi ile araştırma değişkenlerimizden olan psikolojik sahiplenme düzeyi ile ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir.

Ayrıca algılanan örgütsel destek, destekleyici lider davranışları olarak da değerlendirilir. Örgütsel destek algısı farklı örgüt üyeleri için farklı davranış biçimleri şeklinde ön plana çıkabilir. Örneğin, örgütün bazı üyeleri kendi örgütsel destek algılarını, bir işi veya özel bir görevi tamamlamak için diğer örgüt üyelerine göre yüksek örgütsel destek algısı ilgi duydukları alanlarda örgütün kendilerine ilave eğitim ve yetiştirme imkânı vermesi durumuna bağlı olabilir (Gül, 2010: 10-11). Sonuç olarak örgütsel destek seviyesinin yüksek olması örgüt üyesi olan çalışana faydalı olduğu kadar örgütün kendisi içinde oldukça faydalı bir kavramdır. Bu kavramdan elde edilecek pozitif yönde bir faydanın örgüt temelli özsaygıyı artıracacağı, bu artışın da rekabet koşulları altında günümüzde hayati öneme sahip olduğu düşünülen psikolojik sahiplenme algısını geliştirip işletmelere büyük avantajlar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1.1.3. Destekleyici Bir Örgütün Özellikleri

Sosyal değişim teorisine göre destekleyici bir örgüt yapısına sahipse insanlarda örgütün refahını önemseme ve kuruluşun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak çaba gösterme zorunluluğu hissi yaratır. Bireyler de bu yükümlülük duygusunu örgüte olan bağlılığını arttırarak yerine getirerek karşılık vermeye çalışmaktadır (Fuller vd., 2006: 330-331). Örgütün kendi kurum kültürüne bağlı oluşturmuş olduğu yapılanma ve bu düzene bağlı oluşan yönetim ve çalışan kademelerinin, aralarındaki ilişkiyi düzenleyen bir tarafta olması önemlidir. Kurumlarda yöneticilerin tutumu, örgüt ile çalışan arasında bir köprü niteliği taşıması yönüyle de önemlidir. Çalışan örgütün kendisinden beklentisinin ne olduğunu, örgütte nasıl bir yerinin olduğunu çoğunlukla yöneticisi ile kurduğu ilişki aracılığı ile hissetmiş olur. Bu sebeple yöneticinin adil olması, çalışanlara eşit mesafede yaklaşması önemli bir başka unsurdur. Örgüt de yönetici ile alt kademe arasında kurulacak olan ilişkiyi destekleyecek olan bir politika sergilemelidir (Erkoç, 2015: 7).

Zan (2016)'nın yapmış olduğu çalışmada belirttiği üzere destekleyici örgütler; çalışanlarının beklentilerini, mutluluğunu önemsemeli ve onlara hak ettikleri değeri vererek verimli bir çalışma ortamı sağlayan örgütlerdir. Buna ilaveten destekleyici bir yapıyı benimsemiş örgütler, alınan kararlarda çalışanların katılımını sağlayarak yaratıcı fikirleri, önerileri ve eleştirileri dikkate alan uygulamaya aktaran, demokratik bir yönetim

tarzı sergileyen, onlara karşı adil ve tarafsız davranarak güvenilir bir çalışma ortamı yaratmaktadırlar (Zan, 2016: 5). Candan ve Kaya (2015)'ya göre destekleyici algılamalar içindeki çalışanlar, algılanan örgütsel destek ile birlikte bağlılık, etkililik ve artan şekilde verimlilik ile örgütlerine karşılık verirler. Kısaca onlar, daha yüksek bağlılık ve katılım gösterirler. Ayrıca bu durumdaki çalışanlar, daha güçlü şekilde sadakat ve içtenlik duygusu ile örgütsel değerleri ve normları benimserler. Çalışanlar, örgütlerinin destekleyici, kendilerinin refahı ile ilgili ve düşünceli olduklarını algıladıkları zaman, örgütlerinin onların güvenliğine de değer verdiğini algılama eğilimindedirler (Candan ve Kaya, 2015: 313-314).

Algılanan örgütsel destek ile ilgili elde edilmiş ciddi sayıdaki ampirik bulgulara göre yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğe sahip çalışanlar işlerini daha iyi yaptığını; ayrıca bu çalışanlarda iş tatmininde yükseliş, stres düzeyinde düşüş, pozitif bir ruh hali oluşturduğunu ve örgütsel bağlılıklarının, performansının yükseldiğini göstermektedir (Oktar, 2015: 25). Özbek ve Kosa (2009)'nın duygusal bağlılık, örgütsel destek, üst yönetim desteği ve personel güçlendirmenin hizmet kalitesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapmış oldukları araştırmada algılanan örgütsel desteğin hizmet kalitesini pozitif yönlü etkileyen bir değişken olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Özbek ve Kosa, 2009: 205). Crapanzona vd. (1997)'de çalışanlar üzerinde yapmış oldukları bir araştırmada algılanan örgütsel destek yapısına sahip bir işletmenin çalışanda var olabilecek işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi örgütü pozitif yönde etkileyecek tutumları içeren kavramlarla ise pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Cropanzano vd., 1997: 172). Yoon vd. (2004)'nin yapmış oldukları bir araştırmada, örgütsel desteğin çalışanların öncelikle tutum ve davranışlarını etkilediğini daha sonrasında ise müşterinin çalışanın hizmet kalitesi konusundaki algılarına tesir ettiği sonucuna ulaşmışlardır (Yoon vd., 2004: 405). Çalışanlarının mutluluğunu ve esenliğini dikkate alan, çalışanlarını destekleyici bir örgütte veya yönetimde bulunması gerekli özellikler beş alt başlıkta toplanabilir (Özdevecioğlu, 2003: 117-118):

- ***Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak ve bu önerileri uygulamaya aktarmak:*** Çalışanlar kendi fikirlerinin önemsendiğini,

eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu eleştiriler çerçevesinde işletmede değişiklikler yapıldığını bilirlerse bu onlar açısından destek olarak algılanacaktır.

- ***Çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlamak ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence vermek:*** Çalışanların beklentilerinden biri de iş güvenliğidir. Hataların hoşgörüsü ile karşılanacağı, başarılı olduğu takdirde işyerinde çalışmaya devam edileceği, her an işletme dışı kalmayacağı duygusu çalışanlarda destek olarak algılanacaktır.

- ***Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak, örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutmak:*** Örgüt ikliminin yani örgüt içi ast-üst ilişkilerinin, ast ast ilişkilerinin ve üst-üst ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması hem çalışanları motive edecektir hem de destek olarak algılanacaktır.

- ***Örgüt içinde adam kayırmacılık yapmamak, herkese adaletli davranmak, hak yememek:*** Çalışanlar açısından hak ettiği zaman bunun karşılığını almak önemlidir. İşletme içinde yönetime yakın kişilerin kayırılması, yöneticilerin haksız taraf tutmaları, destek açısından olumsuz algılanacaktır.

- ***Çalışanları önemsemek ve onlara rağmen bazı kararları almamak:*** Çalışanlar işletme içinde birer sosyal varlıktır. Kendilerinin önemsenmesini, başarıları ile övünülmesini ve takdir edilmesini beklerler. Böyle davranan yöneticiler, çalışanların gözünde destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır.

Bremner ve Goldenberg (2015) 6503 Kanada Silahlı Kuvvetleri personeli üzerinde yapmış oldukları araştırmasında elde etkilere bulgulara dayanarak kurumun destekleyici hareketlerinin, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını doyurduğunu ve bunun da onları, kurumlarıyla kendilerini özdeşleştirmeye ve uyum ya da ahenk duygusu hissetmeye ittiğini belirtmiştir. Bu nedenle kişisel kariyer yönetimi ve sağlık hizmetleri gibi destekleyici kurumsal pratikler, personelin kurumuyla özdeşleşmesini ve kuruma bağlı kalmasını sağlamak için çok önemli işlevler görebileceğini ifade etmişlerdir (Bremner ve Goldenberg, 2015: 138). Çalışana sağlanacak bu destekler sayesinde ise, çalışan tarafından örgütün kendisine iş performansı ve verimlilik gibi olumlu geri dönüşler elde edilebileceği düşünülebilir.

1.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri

Çalışanın örgüt tarafından algıladıkları örgütsel destek düzeylerini etkileyen birçok faktör olmakla birlikte ilgili yazın incelendiğinde bunlardan bazılarının öne çıktığını görmek mümkündür. Rhoades ve Eisenberger (2002)'de yapmış oldukları meta analizde bu öncülleri örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödül ve iş koşulları olmak üzere 3 genel kategoriye ayırmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Benzer şekilde Tuna ve Boylu (2016) da yapmış oldukları çalışmada adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve çalışma koşullarının (ödeme, terfi, iş güvencesi, otonomi, rol stresi) algılanan örgütsel desteğin önemli unsurları olduğuna dikkat çekmiştir (Tuna ve Boylu, 2016: 510).

Sonuç olarak yapılan bu çalışmada günümüzde birçok çalışmada da inceleme konusu olmuş öncüller incelenmektedir. Daha detaylıca bir inceleme yapabilmek için ise yönetici desteği, örgütsel adalet, örgütsel ödül sistemi, iş koşulları ve demografik (yaş, eğitim durumu, cinsiyet, görev süresi) değişkenler algılanan örgütsel desteğin öncülleri olarak elle alınmıştır. Bunlara ilaveten, bazı çalışmalarda incelendiği görülen ve ayrı bir öncül olarak elle alınan; insan kaynakları yönetimi ve çalışana sağlanan kişisel gelişim olanaklarının algılanan örgütsel destek ile olan ilişkisine iş koşulları başlığı altında yer verilecektir. Ancak birçok çalışma incelendiğinde belirtilmiş olan bu öncüllerden sadece yönetici desteği, örgütsel adalet, örgütsel ödül sistemi ve iş koşullarının algılanan örgütsel destek ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varılabilir. Diğer yandan demografik değişkenleri içeren yaş, cinsiyet, kıdem, görev süresi ve kişilerin karakteristik özelliklerin algılanan örgütsel destek ile zayıf bir ilişkisi olduğu sonucuna varılabilir.

1.1.4.1. Yönetici Desteği

Yöneticilerin örgütün aktif rol alan kişileri olarak hareket ettiklerinden itibaren, örgüt içerisinde sergilemiş oldukları davranışlarının algılanan örgütsel desteğin gelişimine de katkısının var olduğu düşünülmektedir. Hutchison ve arkadaşları 1998 yılında yapmış oldukları çalışmada (1964 yılında Blake ve Moulton tarafından geliştirilen yönetimsel ızgara modeli üzerindeki davranışları dayanmıştır), örgütsel desteğin çalışanlardaki algısında yönetici davranışlarının etkisini incelemiştir. Araştırmacılar, hem kişilerarası ilişkisi hem de görev oryantasyonu yüksek bir yönetici otoritesi için çalışan astların, bu iki davranışın ikisinin de düşük veya birinin düşük

diğerinin yüksek olan yöneticilere nazaran diğer yönetici grubuna daha bağlı olduklarını ve bunun sonucunda da örgütlerini kendileri için daha fazla destekleyici olarak algılayabileceklerini ileri sürdüler. Yapılan bu araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar ile birlikte ise, yüksek anlayışa ve yönetimi altındaki çalışan çalışanları harekete geçirme konusunda yüksek kabiliyete sahip olan yöneticiler, diğer yönetici tarzlarından herhangi birine nazaran çalışanları tarafından daha fazla destekleyici oldukları varsayımı doğruladı (Azaklı, 2014: 12-13). Benzer şekilde Tuna ve Boylu (2016) yaptığı çalışmada yönetici ile çalışan arasındaki iletişimin, algılanan örgütsel destek açısından oldukça önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Bu nedenle yöneticilerin ifadelerinde, politikalarında ve uygulamalarında, açık veya örtülü olarak verdikleri mesajların, algılanan örgütsel destek üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışanların tepe yönetiminden çeşitli kanallarla sürekli olarak değerli olduklarına yönelik mesaj, övgü ve onay almalarının, yüksek düzeyde örgütsel destek algısına yol açtığını belirtmişlerdir (Tuna ve Boylu, 2016: 510).

Chatterjee ve Shukla (2018) Hindistan'da çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmada, algılanan yönetsel destek ile algılanan örgütsel destek arasında önemli derecede ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Chatterjee ve Shukla, 2018: 14). Bremner ve Goldenberg (2015) askeri personeller üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında çalışanların yönetici memnuniyetinin, destek, rehberlik ve ortam sağlama gibi etkili liderlik davranışlarıyla çok yakından ilgisi olduğunu gösteren meta analitik kanıtların mevcut olduğunu ifade etmişlerdir. Askeri ortamda çalışan çalışanın yöneticisinden memnuniyet duyması, liderini, rolünü etkin şekilde icra ediyor şeklinde görmesiyle aynı anlama gelir ve onun komutasında çalışırken olumlu tecrübeler yaşadığına delalet eder. Yukarıda ifade edildiği gibi yönetici memnuniyeti, komutanın gösterdiği saygı ve önem kadar çalışanlarının rollerini ne ölçüde verimli tanımladıkları ve düzenledikleriyle çok yakından ilintilidir (Bremner ve Goldenberg, 2015: 125-126). Daha önce yapılan başka araştırmalardan anlaşılacağı üzere sivil sektörde uygulanan örgütsel destek faaliyetlerinin çalışanda olumlu yansımalarının önemini kabul etmekle birlikte yukarıda yapılan araştırma ile birlikte askeri bir hiyerarşi içinde çalışan askeri personellerin de yöneticileri olarak ifade edilen komutanlarından görecekle desteklerin sonucunda verimlilikleri ve kurumunu daha çok sahiplenebileceği düşünülebilir.

Yapılan bu araştırmadan da anlaşılacağı üzere yönetici desteği algılanan örgütsel desteği etkileyen önemli bir değişken konumundadır. Yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yöneticiler, örgütlerindeki tutumlarını ve yapacakları işleri işgörenlerin davranışlarına göre yönlendirmektedirler. İşgörenler hakkındaki düşünceleriyle hem kişisel hem de örgütsel amaçlarını gerçekleştirecek, ödül ve cezaları belirleyecek stratejiler geliştirmektedirler (Gürbüz, 2012: 17). Bunun sonucunda ise bu düşünce tarzına sahip bir yöneticinin otoritesi altında çalışan birey motivasyonunun artması ile birlikte verimliliğinin artacağı ve örgütün amaçlarına daha iyi hizmet edeceği düşünülebilir.

Algılanan örgütsel destek teorisine göre çalışanlar örgütün kendilerine değişik durumlarda nasıl davrandığını ve kendi katkılarını nasıl değerlendirdiğine göre geniş çaplı bir inanç oluştururlar. Çalışanların çalıştıkları kurum hakkında ayrıntılı inançları bulunurken aynı zamanda yöneticilerin de kendi katkılarına değer vermesi veya kendi katkılarına değer vermesi veya iyiliğini düşünmesi hususlarında geniş kapsamlı görüşleri vardır. Çalışanların yöneticiler hakkındaki bu görüşleri algılanan yönetici desteği adıyla tanımlanabilir. Algılanan örgütsel destekte olduğu gibi yöneticilerin çalışanlarına iyiliğine önem vermesi ve onların yaptığı katkılara değer vermesine algılanan yönetici desteği denilebilir. Yöneticiler astlarına performanslarını değerlendirdikleri ve çalışanlarını yönlendirdiklerinden örgütün bir temsilcisi olarak düşünülebilir. Bu bakımdan yöneticilerin çalışanlar için gösterdikleri davranışlar bir nevi örgütsel destek olarak değerlendirilebilir (Gül, 2010: 21).

Kurtessis vd. (2017) de yapmış oldukları bir meta analiz araştırmasında, yönetici desteğinin algılanan örgütsel destek düzeyi ile güçlü bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışana sağlanan yönetici desteğinin, iş arkadaşı ve ekip desteğinden daha çok algılanan örgütsel destek ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Kurtessis vd., 2017: 1860-1861). Özbek ve Kosa (2009) Kırgızistan'da banka çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada, çalışan tarafından algılanan üst yönetim desteğinin hizmet kalitesini pozitif yönlü etkileyen bir değişken olduğunu tespit etmiştir (Özbek ve Kosa, 2009: 205). Bununda işletmenin müşterisine pazarlayacağı hizmet veya ürünlerin artması ile birlikte, işletmenin pazar payının ve kar oranını da artıracaağı düşünülebilir. Warren ve Johnson (1995) de yapmış oldukları araştırmada da, iş ve aile sorumluluklarını birleştirme ihtiyacını destekleyen bir yöneticiye sahip olan çalışanların daha düşük düzeyde iş-aile

zorlukları yaşayabileceğini dile getirmiştir. Ayrıca aynı çalışmada başka araştırmalarından elde edilen bilgiler sonucunda, çalışanın destekleyici bir yöneticiye sahip olmasının, çalışan ebeveynler için daha düşük stres düzeyleri ve rol çatışması ile ilgili olduğunu belirtilmiştir (Warren ve Johnson, 1995: 164). DeConinck ve Johnson (2009) 384 satış elemanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada, algılanan örgütsel destek düzeyinin yönetici desteğiyle pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (DeConinck ve Johnson, 2009: 340).

Sonuç olarak konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgüt tarafından çalışana sağlanan maddi ve manevi yönetici desteklerinin çalışanda olumlu bir davranış ve tutuma sebep olduğu düşünülebilmektedir. Genel olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışanda oluşan bu pozitif düşüncelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyini artırdığı görülmektedir. Yani örgüt tarafından sağlanan yönetici desteği ile çalışanın algıladığı örgütsel destek algısı pozitif yönlü olduğu kabul edilebilir.

1.1.4.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır. Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet hem çalışan bireylerin kişisel doyumlarını hem de örgütlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir ve benzer şekilde adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak görülmelidir (Erkoç, 2015: 10). Örgütsel adaletle ilgili çalışmalar ise Adams'ın eşitlik kuramına dayanmaktadır. Buna göre kişilerin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilgilidir. Kaynakların dağıtımı, ödül ve cezanın verilmesi gibi durumlarda eşitsiz davranılmasının işgören tarafından olumsuz olarak algılanacağını söylemek mümkündür (Nayır, 2011: 24).

St-Pierre ve Holmes (2010), 1960 ila 2009 döneminde İngilizce ve Fransızca dillerindeki yayınları kapsayan alan yazın taramasında örgütsel adaletin pek çok örgütsel sonucu etkileme potansiyeli olduğunu tespit etmiştir. Bu örgütsel sonuçlar saygınlık algısı, güven, devamsızlık, işgören devri, iş tatmini, çalışanlar arasındaki ilişkilerin kalitesi, performans, işe bağlılık, stres, işyerinde saldırganlık olarak rapor edilmiştir (Tokgöz, 2011: 369). Bakan vd. (2017) örgütsel destek ile örgütsel adalet ilişkisinde başka bir pencereden bakarak çalışanlarda örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarını

oluşturmak için öncül niteliğinde olan demokratik bir ortamın varlığını Marmaris'te bulunan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 201 işgören üzerinde bir araştırma yürütmüşlerdir. Yapılan araştırmada elde edilen bulgular sonucunda da örgütsel demokrasi ve örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile örgütsel destek arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Bakan, 2017: 1031). Bu da işletmelerde artırılacak örgütsel demokrasi anlayışının çalışandaki adalet algısını geliştirebileceğini ve dolayısıyla da algıladıkları örgütsel destek düzeyini artıracakı söylenebilir.

Shore ve Shore (1995), tekrarlanan doğru davranışların çalışanların refahına ilgi göstererek algılanan örgütsel destek üzerinde güçlü bir etkiye sahip olacağını belirtmişlerdir. Ayrıca prosedürel adaletin dağıtım adaletinden algılanan örgütsel destek üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir (Gürbüz, 2012: 16). Kurtessis vd. (2017) de yapmış oldukları bir meta analiz araştırmasında adalet anlayışını üç boyuta ayırmışlardır. Bunlar, sonuçların adil bir şekilde dağıtılmasını sağlayan dağıtıcı adalet; sonuç dağılımını belirlemek için kullanılan süreçlerle ilgili olan prosedüre dayalı adalet ve örgütsel kararların yürürlüğe girmesi sırasındaki muamele şeklini ifade eden etkileşimli adalet anlayışlarıdır. Yapılan bu araştırmada bu üç boyutu da içeren adalet anlayışının algılanan örgütsel destek düzeyi ile güçlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Fakat yapılan detaylıca incelemede bu üç adalet boyutundan prosedüre dayalı adalet anlayışının diğerlerine nazaran algılanan örgütsel destek düzeyi ile daha fazla ilişkili olduğu bulunmuştur (Kurtessis vd., 2017: 1863-1864).

Çalışanlar arasında doğru uygulanmadığı zaman bir sorun olarak karşımıza çıkan adalet kavramına, algılanan örgütsel desteğin öncüsü olan Eisenberger vd. (1986), "çalışana örgüt tarafından nasıl davranıldığına çalışanın algıladığı örgütsel destek düzeyinde etkilidir" düşüncesi ile yaklaşmışlardır (Eisenberger vd., 1986: 501). Bu düşünceden yolla çıkarak çalışanın algıladığı örgütsel destek düzeyi örgüt içerisinde algıladığı adalet düzeyi ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu düşünülebilir. Örneğin bu konu hakkında yapılan bir araştırmada Moorman vd. (1998)'nin prosedürel adalet boyutu ile algılanan örgütsel destek arasında bir ilişki olduğuna dair hipotez elde ettikleri sonuçlar ile desteklenmiştir (Moorman, 1998: 354). Hassan ve Hassan (2015) Pakistan'da imalat sektöründe çalışan 358 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Hassan ve Hassan, 2015: 143). Benzer şekilde Arnéguy vd. (2018)'de yapmış oldukları

çalışmada, çalışanlara ait algılanan örgütsel destek düzeyinin ile önemli derecede ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmışlardır (Arnéguy vd., 2018: 7). Hayuningtyas vd. (2018) Endonezya’da büyük bir kümes fabrikasında çalışan 188 çalışan üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışmada oluşan örgütsel adaletin algılanan örgütsel destek düzeyini pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir (Hayuningtyas vd., 2018: 185). DeConinck (2010) yapmış olduğu çalışmada, çalışanların algılandıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adaletin pozitif ilişkili olduğu sonucunu elde etmiştir (DeConinck, 2010: 1351). DeConinck ve Johnson (2009) 384 satış elemanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada, algılanan örgütsel destek düzeyinin örgütsel adaletin üç boyutuyla da pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (DeConinck ve Johnson, 2009: 340). Cheung (2013), Hong Kong’daki üç mühendislik firması çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel adalet düzeyi ile algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Cheung, 2013: 562). Ötken (2015) İstanbul’da farklı sektörlerde çalışan 250 işgören üzerinde yapmış olduğu araştırmada, algılanan örgütsel desteği etkileyen iki faktörün olduğunu (işle ilgili destek ve duygusal destek) belirtmiştir. Duygusal destek ile örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise duygusal desteğin örgütsel adaletin tüm boyutları arasında oldukça yüksek ve pozitif bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Ötken, 2015: 128).

Çakar ve Yıldız (2009), bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan 356 işgören üzerinde yaptıkları araştırmada prosedürel adalet ve dağıtımsal adalet ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir. Buna ilaveten araştırma konularının hipotezlerinden biri olan örgütsel desteğin aracılık rolü tespitine yönelik yapılmış olan analizler neticesinde ise algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken rolüne sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca incelenen sektördeki çalışanların örgütsel çıktılarının adil dağıtımı ile ilgili olumlu algılara sahip oldukları için örgütün kendilerini desteklediğini hissetmekte bu sayede işlerine duydukları saygı ve bağlılıkların arttığını tespit etmişlerdir. Aynı zamanda çalışanların elde ettikleri çıktıları belirleyen süreçlerin adil olduğunu hissettiklerinde ise yine örgütün kendilerini desteklediği duygusuna sahip olduklarını ve buna bağlı olarak özellikle kurumun ödül ve ücret sistemine duydukları tatmin düzeyinin yükseldiği sonucuna ulaşmışlardır (Çakar ve Yıldız, 2009: 81-85).

Rineer vd. (2017)'nin 290 kamu inşaat çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada, adalet ve algılanan örgütsel destek arasındaki etkileşimin, prosedürel adalet boyutu ile ele alındığında istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Ayrıca araştırma konusu olan üç sağlık sonucunun; düşük kalp atım hızı, düşük sistolik ve diyastolik kan basıncı için hem prosedürel adalet hem de algılanan örgütsel destek seviyelerinin daha yüksek olması gerektiği ifade edilmiştir. Fakat dağıtımsal adalet boyutu ile algılanan örgütsel destek arasındaki etkileşimin bu sağlık sonuçları ile anlamlı şekilde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (Rineer vd., 2017: 399).

Küreselleşme ve insan kaynaklarındaki gelişmeler neticesinde örgüt yapısı ile çalışanlar arasındaki ilişki son derece önemli bir hal almıştır. Bu nedendir ki örgüt yapısı ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde çıkabilecek sorunların giderilmesi ve çalışanın örgüte olan adalet inancının artırılması için örgütsel adalet anlayışı önemli bir boyut olarak ele alınmaya başlanmıştır. Çalışanın bu anlayışı da doğal olarak işletme içerisindeki motivasyon ve verimliliğini etkilemektedir. Bu sebeple örgütsel adalet anlayışı, örgüt içerisinde çalışan işgörenin işletme tarafından kendisine sağlanan örgütsel destek faaliyetlerini algılama biçimini etkileyen temel faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde ise oluşan genel kanaat, çalışanın işletme içerisindeki örgütsel destek algısı ile örgütsel destek düzeyinin pozitif yönde olduğudur.

1.1.4.3. Örgütsel Ödül Sistemi ve İş Koşulları

Personelin ulaştığı başarıların ödüllendirilmesi örgütsel desteğin etkilenmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Personelin örgütsel destek algılamalarının güçlenmesi için yönetici tarafından örgütün biçimsel ödüllendirme sisteminin ötesinde, isteğe bağlı ve fazladan ödüllendirmelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Aslan ve Güzel, 2016: 86). Bunun için algılanan örgütsel destek üzerine; terfi, ücret ve takdir gibi ödüller ile iş güvencesi, inisiyatif alabilme olanağı, işgörenin eğitim düzeyi, örgütün büyüklüğü gibi iş koşulları yönetim kademesi tarafından dikkatlice ele alınmalıdır. Ayrıca, işgörenlerin örgütsel destek algısı üzerinde etkili başka bir konu da güvenli bir iş ortamı, gelişimlerine olanak sağlanması ve ürettikleri mal ya da hizmet sebebiyle topluma faydalı bireyler oldukları algısına sahip olmalarıdır.

Ödüllendirme sisteminin yetersizliği örgütsel destek algısını azaltır. Bir kısım işgörenler için en önemli unsur parasal faktörler iken bazıları için aynı şeyi ifade etmeyebilir. Buradaki önemli nokta; yöneticilerin, işgörenlerin en çok neye değer verdiğini öğrenmeleri ve ona göre davranmalarındır. Günümüzde iş güvencesi, ücret beklentisinin önüne geçmiştir. Modern yönetimde işgören beklentilerini önemseyen örgütlerin, iş güvencesine gerekli önemi vermesi gerekmektedir (Yılmaz, 2016: 17). Benzer şekilde Cullen vd. (2014) yapmış oldukları çalışmada örgütsel eylemlerin işyeri değişiminin başarısını etkilese de çalışanların iş tutumlarını ve performanslarını etkileyen örgütsel eylemleri nasıl algıladıklarını anlamak için bireylerin çalışma ortamı ve yatkınlık algılarının kritik öneme sahip olduğunu vurgulamışlardır (Cullen, 2014: 270). Bu aşamada da çalışan algılarının tespiti açısından örgüt yönetimlerine büyük bir görev düşmektedir. Tuna ve Boylu (2016) yapmış oldukları çalışmada örgütsel ödüller, ücret, terfi, iş zenginleştirme gibi olumlu iş koşullarının çalışanlar tarafından sendikal müzakereler veya devletin sağlık ve güvenlik düzenlemeleri gibi dışsal zorlamalarla değil; örgütün gönüllü olarak yaptığı eylemler olarak algılandığı takdirde, algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir (Tuna ve Boylu, 2016: 510).

Rhoades ve Eisenberger (2002) yapmış oldukları çalışmada, çalışanlara sağlanan örgütsel ödüllerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 709). Benzer şekilde Wayne vd. (1997)'nin yapmış oldukları bir araştırmada, son beş yılda daha fazla terfi almış olan çalışanların diğer çalışanlara oranla daha yüksek algılanan örgütsel destek seviyesine sahip olduklarından bahsedilmiştir (Wayne vd., 1997: 105). Yapılan çalışmalardan elde edilen bilgiler ışığında örgütün bir çalışanına vermiş olduğu örgütsel ödüllerin onun örgüt içerisinde daha fazla örgütsel destek düzeyi hissetmesini sağlayacağı düşünülebilir.

Günümüzde örgütler en değerli sermayeleri olan insan unsuruna yatırım yapmakla ciddi bir rekabet avantajı elde edebileceklerini fark etmişlerdir. Bu sürdürülebilir avantajı sağlayan ve önemli bir stratejik kaldıraç görevi gören insan kaynakları yönetimi, örgüt için çalışan işgöreni veya insan kaynaklarını direk etkileyen veya tesir eden bütün yönetim karar ve uygulamalarını içermektedir. Bu nedenle, insan kaynakları yönetim uygulamaları örgüt stratejinin merkezinde olmalıdır (Shahnawaz ve Juyal, 2006: 171). Çalışanlar insan kaynakları kararları ve değerli ödüller arasında bir bağlantı gözlemlerlerse, muhtemelen bu kararları gelecekteki anlamlı bir örgütsel destek işareti

olarak görecektirler. Bu görüş, kariyer fırsatları ve sürekli istihdam gibi bireylerin önemli kişisel hedeflerle ilgili bilgileri özellikle araştırması ve bunlara katılmasının muhtemel olduğunu ileri süren geri bildirim teorisi ile tutarlıdır. Shore ve Shore (1995) algılanan örgütsel destek ile ilgili iki temel insan kaynakları uygulaması tanımlamıştır. Bunlar örgüt tarafından bir çalışana yatırım anlamına gelen isteğe bağlı uygulamalar (örneğin, eğitim için mola) ve örgütsel tanıma (örneğin, maaş artışları). Özellikle bireyler, bu uygulamayı kendileri için örgütün olumlu değerlendirmelerini belirtmesi olarak görmektedirler. Performansla bakılmaksızın tüm çalışanlara sağlanan sosyal haklar (örneğin, emeklilik ikramiyesi), algılanan örgütsel destek ile ilişkilendirilemez (Wayne vd., 1997: 87-88).

Yapılan araştırmalarda ise insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarında yapılan çeşitli düzenlemelerin işgörenlerde örgütsel destek algısını artırdığı belirtilmektedir. Bireysel ve örgütsel kariyer yönetimi işgörenlerin örgütle ilgili olumlu düşünceler hissetmesi için önemli bir faktördür. Kanada’da hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, kariyer sorunları ile yönetici ve örgütsel destek arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve bu ilişkinin örgütsel bağlılık ve iş stresini etkilediği belirlenmiştir. Çin’de kariyerin algılanan örgütsel desteği ne ölçüde etkilediğini belirlemeye yönelik yapılan bir araştırmada ise işgörenlerin elde ettikleri kariyerle bağlantılı olan kazançların örgütsel destek algısı oluşturmada önemli derecede rolü olduğu belirlenmiştir. ABD’de perakende sektörü çalışanları üzerinde yapılan kapsamlı bir araştırmada; örgüt içerisinde uygulanan insan kaynakları yönetimi uygulamalarından, uygun ve adil bir performans değerlendirme sisteminin uygulanması, çalışanlara özel olarak sunulan promosyon fırsatları, kararlara ortak olma ve yönetim sürecine dahil edilme konularının algılanan örgütsel desteğe katkıları olduğu belirlenmiştir (Erdem, 2014: 88).

Rhoades ve Eisenberger (2002) ise yapmış oldukları çalışmada iş koşulları ile algılanan örgütsel desteğin güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır, fakat diğer öncüllerle (yönetici desteği, örgütsel adalet, örgütsel ödüller ve iş koşulları) kıyaslandığında örgütsel ödüllerle birlikte daha düşük bir ilişki düzeyine sahip olduğu da belirtilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 703-707). Akçin (2018) çalışmasında iş koşulları içerisinde örgüt büyüklüklerinin algılanan örgütsel destek konusundaki önemine değinmiştir. Ona göre büyük örgütlerin, son derece resmileşmiş bir politika ve prosedür izlediğini, çalışanların bireysel ihtiyaçları ile ilgili esnekliğinin azaldığını ve kendilerini

daha az değerli hissetmelerine neden olduğunu belirtmiştir. Küçük işletmeler gibi büyük işletmelerin de grup olarak çalışanlara iyi niyet gösteriyor olsalar bile, resmi kurallara göre bireysel çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için daha düşük esneklik gösterebildiğini ifade etmiştir. Bunun sonucunda ise çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin azaltılabileceğini vurgulamıştır. Ayrıca büyük örgütlerin küçük örgütlere göre avantajının, çalışanların yüksek kazanç elde edip daha fazla terfi ve olanak sunabilmek olduğunu dile getirmiştir. Küçük örgütlerde çalışanların ise işlerinde kendi kararlarını daha çok kendileri verebileceğini ve otonomiyi tercih edebileceğini belirtmiştir (Akçin, 2018: 44).

Kişisel gelişim olanakları becerilerin değerini arttırmakta, böylece çalışanlar da örgüte katkılarını arttırmaktadır ve eninde sonunda kendi iş güvenliklerini sağlamaktadırlar. Sosyal değişim ilişkisinde kişisel gelişim olanakları başlıca ilkelere biridir bu yüzden de “örgütsel ve bireysel çıkarların ortaklığının” ifadesi olarak görülmektedirler. Kişisel gelişim olanakları doğrultusunda, işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek hem formal hem de informal eğitimden etkilenmektedir. Örgüt, işgöreninin eğitimine destek verdiğiğinde, işgören de örgütün kendisi için bir yatırımda bulunduğunu hissetmektedir (Çınar, 2013: 60). Wayne vd. (1997) yapmış oldukları bir araştırmada, algılanan örgütsel desteğin potansiyel öncülleri arasında sayılabilen kişisel gelişim olanaklarını örgütsel destek ile olumlu yönde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Resmi-gayri resmi eğitim ve gelişim olanaklarına katılan çalışanların, katılmayan çalışanlara oranla algılanan örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Aynı araştırmada bunların nedeni belirlenemese de bu sonuçların bir çalışanın kuruluş tarafından terfi ve kişisel gelişim olanakları alanındaki geçmişinin algılanan örgütsel desteği etkileyebileceğini göstermektedir. Bu nedenle kuruluşlar çalışanlarına yatırım yapar ve onları örgüt içerisinde tanırlarsa örgüt içi gelişimi de teşvik edebilirler (Wayne vd., 1997: 105).

Büyükyılmaz ve Çakmak (2014)’ta Türkiye’de görev yapan akademik personeller üzerinde yapmış oldukları çalışmada, algılanan örgütsel destek ile çalışma koşulları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca aynı çalışmada algılanan örgütsel destek ile gelişim olanakları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 591). Şanlı (2016) yapmış olduğu çalışmada ise ödül ve terfi, ücret ve iş zenginleştirme gibi iş koşullarının gönüllü olarak

sağlandığında çalışanlar daha yüksek düzeyde örgütsel destek algıladığına değinmiştir (Şanlı, 2016: 6). Yapılan araştırmalardan çıkan sonuçlara binaen, örgüt yönetiminin çalışanına sunduğu fazla kariyer gelişim olanakları ve iyi insan kaynakları yönetimi anlayışı gibi iş koşulları daha yüksek örgütsel destek algısına yol açacağı düşünülebilir.

1.1.4.4. Demografik Değişkenler

Yapılan tarama çalışmaları sonuçlarınca; algılanan örgütsel destek ile yaş, eğitim durumu, cinsiyet ve görev süresi arasında çok küçük bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir. Tansky ve Cohen daha yaşlı olan yöneticilerin daha yüksek algılanan örgütsel destek seviyesine sahip olduğunu belirtmektedir. Buna zıt olarak, Burke hemşirelerin algılanan örgütsel destek seviyesinin ilerleyen yaşla negatif bir şekilde ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Burke'ye göre işte kalma süresi ve eğitim durumu algılanan örgütsel destekle sadece zayıf bir şekilde ilişkilidir. Laschinger, Purdy, Cho ve Almost'un yapmış olduğu araştırma ile algılanan örgütsel destek ile yaş ve hizmet süresi arasında önemli derecede bir ilişki olmadığı ifade edilmektedir (Gül, 2010: 25). Ayrıca Rhoades ve Eisenberger (2002) yapmış oldukları bir çalışmada yaş, eğitim, cinsiyet ve görev süresi gibi demografik değişkenlerin ve kişilerin karakteristik özelliklerinin algılanan örgütsel destek düzeyi ile çok azda olsa ilişki gösterdiğini belirtmişlerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708). Wayne vd. (1997) yapmış oldukları bir araştırmada demografik değişkenlerden kıdem olarak nitelendirebileceğimiz çalışanın örgüt içerisindeki görev süresinin algılanan örgütsel destek ile önemli derecede bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Wayne vd., 1997: 102).

Kadınların daha çok ilişki, erkeklerinse başarı odaklı olması nedeniyle iş hayatından farklı beklentileri olmakta dolayısıyla da iş koşullarıyla ilgili değerlendirmeleri de farklı olmaktadır. Birçok araştırmacı cinsiyetin örgütsel destek algılarında farklılığa neden olduğunu ileri sürmektedir. Yani genelde kadın çalışanlar amir ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri, erkeklerse kişisel gelişim olanakları ve ödülleri daha destekleyici bulmaktadır. Johlke ve arkadaşları, satış personelleri üzerinde yaptıkları araştırmada, kadınların erkeklere göre anlamlı bir şekilde daha düşük örgütsel destek algılamalarına sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Çınar, 2013: 61). Karayel (2016) yapmış olduğu çalışmasında cinsiyet farklılığı konusu üzerinde Amason ve Allen

(1999)'in araştırmasına değinmiştir. Amason ve Allen (1999) yaptıkları araştırmalarda cinsiyet değışkenini, algılanan örgütsel destek ile meslektaş iletişimi arasındaki ilişkide ara değışken olarak belirtmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre kadın çalışanlar meslektaşlarının iletişim yetenek ve becerilerinin kalite düzeyini dikkate almamaktadırlar. Dolayısıyla örgütsel destek algıları farklılık göstermektedir. Yani erkek çalışanların iletişim ilişkilerinin kadın işgörenlere göre daha olumlu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bundan dolayı erkeklerin kadın çalışanlara göre algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Karayel, 2016:14). Fakat Chatterjee ve Shukla (2018)'nin Hindistan'da çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmada yukarıdaki araştırmaların tersine bir sonuç ortaya çıkmıştır. Onların elde ettiği sonuçlara göre, kadınların erkeklere nazaran daha iyi örgütsel destek algısına sahip olduğu ifade edilmiştir (Chatterjee ve Shukla, 2018: 14). Nwanzu (2017) Nijerya'nın Asaba ilinde kamu sektöründe çalışan 203 kişilik işgören üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin medeni durumuna ve cinsiyetine göre önemli derecede farklılaşmadığını tespit etmiştir. Ayrıca aynı çalışmada algılanan örgütsel desteğin öncülleri arasında yer alan örgütsel adaletin ne cinsiyete ne de medeni duruma göre önemli derece de farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Nwanzu, 2017: 8353).

Gyekye ve Salminen (2009) Afrika'da çalışan 320 Ganalı sanayi çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada öngördükleri üzere, yaşlı işçilerin en üst düzeyde örgütsel destek algılarına sahip olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca evli işçilerin, evlenmemiş meslektaşlarına göre daha yüksek destek algılarına sahip olduğunu; nispeten yüksek eğitimli olanların ise düşük eğitimli meslektaşlarına göre daha fazla örgütsel destek algısı hissettikleri sonucunu elde etmişlerdir. Bunlara ilaveten aynı çalışmalarında kıdem olarak nitelendirebileceğimiz görev sürelerine ilişkin analiz sonuçlarında da, daha uzun süre çalışan işçilerin, kısa süre çalışan meslektaşlarına göre daha fazla örgütsel destek algıladıklarını belirtmişlerdir. Cinsiyet değışkeni hakkında elde ettikleri sonuçlar ise beklentilerinin aksine, bayan çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha fazla örgütsel destek algılamaları yönündeydi (Gyekye ve Salminen, 2009: 2639).

Khurshid ve Anjum (2012) ise kamu ve özel sektörde görev yapan öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmalar, çalışanların yaşları artıkça örgüt tarafından algıladıkları destek düzeyi de artmaktadır. Özellikle araştırmalarının yaş grupları arasında

en yükseği oluşturan 41-60 yaş arası grubun en yüksek seviyede örgütsel destek algısını göstermesi bu düşüncenin ortaya çıkmasının sebebidir. Cinsiyet değişkeni üzerinde çıkan analiz sonuçlarına göre ise erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere nazaran daha fazla örgütsel destek algıladığı belirtilmiştir. Bununla birlikte evli olan öğretmenlerin evli olmayanlara göre de daha fazla örgütsel destek algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem açısından elle alabileceğimiz görev tecrübesi değişkeni ise daha tecrübesiz olan öğretmenlerin tecrübeli öğretmenlere nazaran daha az örgütsel destek hissettikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırma konusuna konu olmuş öğretmenlerin eğitim seviyesine göre algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasında ise çok küçük farklılıklar vardır. Ancak elde edilen sonuçlardan yüksek lisans seviyesine kadar eğitim alan öğretmenlerin daha fazla örgütsel destek algıladıkları söylenebilir. Ayrıca aynı çalışmada özel sektörde çalışan öğretmenlerin kamu sektöründe çalışan öğretmenlere göre daha az stres altında olduklarını ve örgütlerinden daha fazla destek aldıkları açıklanmaktadır. (Khurshid ve Anjum, 2012: 9338).

Karatepe ve Aga (2016) banka çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, çalışanların sahip oldukları eğitim düzeyinin algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Karatepe ve Aga, 2016: 378). Benzer şekilde Arnéguy vd. (2018)'de yapmış oldukları çalışmada, çalışanlara ait demografik özelliklerden eğitim seviyesinin algılanan örgütsel destek düzeyi ile önemli derecede ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Arnéguy vd., 2018: 7). Fakat bu araştırmaların aksine Işık ve Hajiyeva (2018) İstanbul ilinde (Beyoğlu, Şişli ve Fatih) faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, cinsiyet ve yaşın katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığını saptanmışlardır (Işık ve Hajiyeva 2018: 220-221). Benzer şekilde Amazue ve Onyishi (2016) Nijerya'daki banka çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada; banka çalışanlarına ait demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durumun algılanan örgütsel destek düzeyi ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Amazue ve Onyishi, 2016: 154). Demografik özelliklerin çalışanın örgütsel destek algısına etkisi konusunda yapılan çalışmalar elle alındığında, demografik özelliklerin bazı çalışan gruplarının örgütsel destek algısını kısmen etkilediğini görülsede büyük bir çoğunluğunun da oluşan örgütsel destek algısında bir etken olmadığı görülmüştür.

1.1.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

İş ortamlarında örgütün ve yöneticilerin çalışanların refahıyla ilgilenmesi birçok olumlu örgütsel davranış sonucunun oluşmasına sebep olmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin, işgörenlerin davranışları üzerindeki etkisi üzerinde yapılan birçok araştırmada örgütsel bağlılığı artırdığı ve çalışanların örgütten ayrılma niyetlerini azalttığı belirlenmiştir. Rhoades ve Eisenberger'in yaptığı meta analizlerde algılanan örgütsel destek; örgütlerde iş tatminini ve iş performansını artırmakta, eğlenceli bir iş ortamı oluşmasına fırsat yaratmakta ve çalışanların işte kalma eğilimlerini sağlamaktadır. Eisenberger ve arkadaşlarının yaptıkları diğer çalışmalarda ise algılanan örgütsel desteğin psikolojik sonuçları olarak zorunluluk hissetme, performans ödül beklentisi, stresin azalması ve örgütsel vatandaşlık duygusunun artması belirtilmiştir (Erdem, 2014: 90). Candan ve Kaya (2015) yapmış oldukları ilgili yazın araştırmasında algılanan örgütsel desteğin sonuçları olarak örgütsel bağlılık (özellikle duygusal bağlılık), iş tatmini, olumlu duygulanım, işe bağlılık, performans, stres, huzursuzluk, baş ağrısı ve tükenmişlik gibi olumsuz psikolojik ve psikosomatik tepkilerin azaltılması, örgütte kalma isteği gibi kavramları belirtmişlerdir (Candan ve Kaya, 2015: 313). Benzer şekilde Aslan ve Güzel (2016)'de yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel desteğin sonuçlarına değinmişlerdir. Bu sonuçlar: çalışanların çabalarında artış, sorumluluk duygusunun güçlenmesi, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, stres ve tükenme davranışlarında azalma, yaratıcılık (creativity) ve buluşların artması, devamsızlık ve işten ayrılmanın azalması, yüksek performans, örgütsel bağlılık olarak sıralanmıştır (Aslan ve Güzel, 2016: 86-87). Yukarıda belirtilen çalışmalardan hareketle algılanan örgütsel desteğin sonuçları olarak zorunluluk hissetme, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı, iş stresi, geri çekilme davranışları ve işten ayrılma niyeti ele alınmış ve incelenmiştir.

1.1.5.1. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı “İsteğe bağlı, doğrudan veya açıkça resmi olarak ödüllendirme sistemi tarafından tanınmayan ve toplu olarak örgütün etkin işleyişini teşvik eden bireysel davranış” olarak tanımlayan Organ tarafından 1980'lerde oluşturulan bir kavramdır. Bu tanım örgütsel vatandaşlık davranışının üç temel özelliğini göstermektedir. İlk olarak davranış isteğe bağlı olmalıdır. İkincisi, davranış organizasyona örgütsel bir bakış açısıyla fayda sağlamaktadır. Üçüncüsü ise örgütsel vatandaşlık davranışı çok

boyutlu bir yapıya sahiptir (Demir, 2015: 133). Smith vd. (1983) ise örgütsel vatandaşlık kavramına başka bir açıdan yaklaşarak çalışanın iş sorumluluklarının ötesinde proaktif bir davranış olarak belirtmişlerdir. Onlara göre örgütsel vatandaşlık, örgütün işlerini verimli bir şekilde gerçekleştirebileceği bir araçtır. Bu tür örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kişisel gelişim, işbirliği, iş arkadaşlarına yardımcı olma ve kuruluşun olumlu imajını oluşturma sayılabilir. (Hassan ve Hassan, 2015: 135). Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sistemi tarafından net bir şekilde tanımlanmayan ve bir bütün olarak örgütün etkinliğini artıran isteğe bağlı bireysel davranışlardır. Bu davranışı basit bir kategorizeye ayırmak gerekirse özgecilik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem olmak üzere beş boyutta inceleyebiliriz.

İlgili yazın incelendiği zaman araştırma konumuzun bağımsız değişkeni olan algılanan örgütsel destek ile öncülü kabul edilen örgütsel vatandaşlık düzeyi arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Shore ve Wayne (1993) de bu görüşü destekler nitelikte yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık düzeyinin, örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca çalışmadaki regresyon analizi sonuçları, çalışanların vatandaşlık davranışlarının algılanan örgütsel destek tarafından duygusal bağlılığa nazaran daha iyi belirlenebileceğini göstermektedir. (Shore ve Wayne, 1993: 777). Bu pozitif yönlü ilişkinin tespitine yönelik yapılan bir çalışmada Wayne ve arkadaşları, Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren büyük bir şirkette çalışan ve en az beş yıllık deneyimi olan çalışanlar algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir (Gürbüz, 2012: 25). Benzer şekilde Hassan ve Hassan (2015) Pakistan'da imalat sektöründe çalışan 358 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Hassan ve Hassan, 2015: 143).

Örgütsel desteğin bireyde geliştirmiş olduğu birçok düzeye ilaveten kişinin kendini geliştirme duygularını da artırabileceği düşünülmektedir. Bu varsayımdan yolla çıkarak Sluss vd. (2008) yaptıkları bir çalışmada kişinin kendine değer verme ve kendine saygı duyma duygularını artıran örgütsel üyeliğin, örgütsel vatandaşlığı da teşvik edeceğini düşünmüşlerdir. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin, alt yönetimin değerini teyit ettiğini ve kurumda algılanan çekiciliğini, kendini ve örgütsel tanımlamasını geliştirdiğini

düşünmüşlerdir, yapmış oldukları araştırma ve analizler neticesinde ise örgüt temelli özsaygı düzeyini ve örgüt içerisindeki pozitif havayı artırdığını bulmuşlardır. Buradan elde ettikleri sonuçla birlikte ise varsayımlarını içeren algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık düzeylerini pozitif olarak ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Sluss vd., 2008: 459). Benzer şekilde Wayne vd. (1997) de yapmış oldukları çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık arasında önemli derecede anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Wayne, 1997: 101). Çınar (2013) banka çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin örgütsel vatandaşlık algıları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca aynı çalışmada, banka çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel destek ile iş performansı arasında örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi aracılık etkisine sahip olduğu da bulunmuştur (Çınar, 2013: 158-178). Konu hakkında yapılan başka bir çalışmada Khaliq vd. (2018) Pakistan'ın Karaçi ilinde çalışan 320 özel banka çalışanını incelemiştir. Elde edilen analizler sonucunda banka çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyinin örgütsel vatandaşlığı önemli derecede pozitif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Khaliq vd., 2018 :66).

Gyekye ve Salminen (2009) Afrika'da çalışan 320 Ganalı sanayi çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yani çalıştığı işte daha fazla örgütsel destek algılayan işçilerin daha fazla örgütsel vatandaşlık hissettikleri bulunmuştur (Gyekye ve Salminen, 2009: 2640). Demir (2015) 169 okul öncesi öğretmeni üzerinde yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin örgütsel destek algıları ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca aynı çalışmadaki sonuçlar, öğretmenlerin okulla özdeşleşmelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Demir, 2015: 138-141). Cheung (2013) Hong Kong'daki üç mühendislik firması çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, çalışanlarda var olan örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık düzeyinin pozitif bir göstergesi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca aynı çalışmada, çalışanlarda oluşan örgütsel destek algısının örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık arasında tam aracılık rolünün bulunduğu ifade edilmiştir (Cheung, 2013: 562).

Claudia (2018) ise Lambung Mangkurat Üniversitesinde çalışan daimi okutman görevlileri üzerine yapmış olduğu araştırma ile genelin aksine sonuçlara ulaşmıştır.

Yapılan bu araştırmada okutmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif bir ilişkisinin olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçları; algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaratma mekanizması aracılığıyla oluşturulması gerektiğini açıklamaktadır (Claudia, 2018: 39). Yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu Claudia (2018)'in yaptığı çalışma sonucu elde ettiği bulguların tersi yönündedir. Bu sebeple çalışanlarda oluşan örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık düzeyi ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu kabul edilebilir.

1.1.5.2. Örgütsel Bağlılık

Araştırmacılar aynı zamanda örgütsel destek algılarını örgütsel bağlanma ile de ilişkilendirmelidir, çünkü bu sosyolojik bir kaynaktır. Foa ve Foa'nın (1980) sosyal değişimli kaynak sınıflamasına göre algılanan örgütsel destek esasen kuruluş içindeki durumun bir değerlendirmesidir (Fuller vd., 2006: 330-331). Luthans (1995)'a göre örgütsel bağlılık genellikle belirli bir organizasyonun üyesi olmak için güçlü bir istek, örgüt adına yüksek düzeyde gayret sarf etmek istemek ve örgütün değer ve hedeflerine kesin bir inanç ve kabulü ifade etmektedir (Luthans, 1995: 147). Meyer ve Allen ise örgütsel bağlılık kavramını “Çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış.” olarak tanımlamışlardır (Taştan Boz, 2012: 67).

Örgüt tarafından desteklendiğini algılayan çalışanların, minnettarlık hissederek bağlılık açısından karşılık verme olasılıkları bulunmaktadır. Bu anlamda algılanan örgütsel destek, büyük ölçüde örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak bilinmektedir (Aslan ve Güzel, 2016: 86). Bu sayede ise örgüt bağlılığı çalışanların işten ayrılmalarını engelleyen ve kuvvetli bir şekilde çalışanların kendilerini işe adanmalarını sağlayan bir durum olmaktadır. Ayrıca Meyer ve Allen bağlılığın tanımını birbirinden ayrı üç boyutla açıklamışlardır. Bunlar: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Bu boyutların dört ortak özelliği vardır. Bunlar (Yıldız, 2008: 33-34):

- Çalışana bağlı olması yani çalışanın psikolojik durumuyla ilgili olması,
- Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkileri yansıtması,
- İş gücü devrini azaltıcı yönünde etkisinin olması,

- Çalışanların örgüt üyeliğini sürdürme kararını etkilemesi.

Cropanzano vd. (1997)'nin 185 part-time çalışanı üzerinde tutum ve stres arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada; örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Cropanzano vd., 1997: 172). Engin (2015) Türkiye'de farklı sektörlerde çalışan 636 çalışan üzerine yapmış olduğu çalışmada, çalışanlarda oluşan örgütsel destek algısının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Engin, 2015: 156). Hayuningtyas vd. (2018) Endonezya'da büyük bir kümes fabrikasında çalışan 188 çalışan üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışanda oluşan örgütsel bağlılığın algılanan örgütsel destek düzeyini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Hayuningtyas vd., 2018: 185).

Örgütsel destek daha çok duygusal bağlılıkla ilgilenmektedir. Örgütsel destek teorisi organizasyonlardaki çalışanların duygusal bağlılığını açıklamada yardımcı olabilmektedir. Çalışanlar örgüte hissettikleri borçluluğu yerine getirmek için duygusal bağlılığı ve çabalarını artırır. Böylece borçluluk hissi performans ve duygusal bağlılığa aracılık etmektedir. Algılanan örgütsel destek aynı zamanda sosyal kimlik içinde örgüt üyeliği ve görev dağılımının kuruluşunu yönetmek, saygınlık, onaylama ve üyelik için ihtiyaçları yerine getirerek duygusal bağlılığı artırmaktadır. Duygusal bağlılık örgütsel desteğin üç önemli belirleyicisi olan örgütsel adalet, örgütsel ödüller ve yönetici desteği ile pozitif yönde ilişkilidir. Cömert ödüller, çalışanları etkileyen kararların alınmasında adil prosedür ve yönetici tarafından yardımsever davranışlar duygusal bağlılığı ve algılanan örgütsel desteği artırabilmektedir (Yıldız, 2008: 35). Yapılan çoğu araştırma sonucunun aksine Claudia (2018) Lambung Mangkurat Üniversitesinde çalışan daimi okutman görevlileri üzerine yapmış olduğu çalışmada, okutmanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılıklarını pozitif etkilemediğini bulmuştur (Claudia, 2018: 36).

Bremner ve Goldenberg (2015) 6503 Kanada Silahlı Kuvvetleri personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin örgütsel bağlılığa ait üç alt boyutu olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile anlamlı ve olumlu ilişkiler olduğu görülmüştür. Yine aynı araştırmadan elde edilen bulgulara dayanarak algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ile arasındaki ilişkinin diğer boyutlara kıyasla en güçlü olduğu söylenebilir. Nedenselliğin yönü konusunda emin olamamakla birlikte algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık

arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı güçlendirmede ikili bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada birey-örgüt uyumunun, yönetici memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasında tam; algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaysa kısmen aracılık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır (Bremner ve Goldenberg, 2015: 136-138). Uçar ve Ötken (2010)'de yapmış oldukları benzer bir çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın üç boyutu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Fakat örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu olan devam bağlılığı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin, önceki çalışmanın aksine negatif yönlü olduğu bulunmuştur (Uçar ve Ötken, 2010: 95-96). Stinglhamber ve Vandenberghe (2003) yapmış oldukları araştırmada algılanan örgütsel desteğin, çalışanı içsel olarak tatmin edici iş koşullarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisine kısmen aracılık etmiş olduğunu ve dışsal olarak tatmin edici uygun iş koşullarının ise duygusal bağlılık üzerindeki etkisine tamamen aracılık etmiş olduğunu tespit etmişlerdir (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003: 263). Afif (2018)'in İran'da yapmış olduğu çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında önemli derecede bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Afif, 2018: 292). DeConinck ve Johnson (2009) 384 satış elemanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada, algılanan örgütsel destek düzeyinin örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkili olduğunu ifade etmiştir (DeConinck ve Johnson, 2009: 340).

Güney vd. (2007) sağlık sektöründe çalışan doktor ve hemşireler üzerine yapmış olduğu araştırmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin mevcut olduğu tespit edilmiştir (Güney vd., 2007: 203). Başka bir çalışma olan, Arshadi ve Hayavi (2013)'nin Ulusal İran Sondaj Şirketi çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Arshadi ve Hayavi, 2013: 742). Benzer şekilde Lee ve Peccei (2007) bankacılık sektöründe yapmış oldukları araştırmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Lee ve Peccei, 2007: 673). Yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu çalışanlarda oluşan örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık düzeyi ile pozitif

yönlü bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Bu nedenle çalışmada algılanan örgütsel destek düzeyi arttığında örgütsel bağlılığın da artacağı düşünülebilir.

1.1.5.3. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın işinde ne kadar mutlu olduğunun ifadesi olarak algılanmaktadır. İş tatmini, çalışanın işinden beklediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda sergilemiş olduğu duygusal reaksiyona verilen isimdir. Kısaca iş tatmini, çalışanların işlerinden memnun olması ve bu durumdan hoşnutluk duymasıdır (Karayel, 2016: 21). Afif (2018)'de yapmış olduğu çalışmada ise iş tatminini, çalışanları çalışmaya motive eden ve insanların işleriyle, çevreleriyle ilgili duygularını ve inançlarını içeren kilit bir kavram olarak ele almıştır. Aynı çalışmada iş tatmininin üretkenliğe yol açtığını, fiziksel ve zihinsel sağlığı garanti ettiğini, iş taahhüdünü arttırdığını, çalışana yaşam memnuniyetini getirdiğini ve personele daha fazla öğrenme sağladığı ifade etmiştir (Afif, 2018: 290-291). Çalışanın iş tatmininin yükselmesinde ise algılanan örgütsel desteğin büyük katkısı olduğu kabul edilmektedir. Algılanan örgütsel destek çalışanların motivasyonunu arttırmak ile birlikte olumlu bir ruh hali kazanmalarına sebep olmaktadır. Böylelikle çalışanlar kuruma daha fazla katkı sağlama yönünde isteklilik göstermektedirler.

Konu üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani iş tatminini etkileyen fonksiyonlardan birinin de algılanan örgütsel destek olduğu ifade edilmektedir (Karayel, 2016: 21). Bu düşünceyi destekler biçimde Ulutaş (2015) yapmış olduğu çalışmada, işletme tarafından sağlanan destek faaliyetlerinin bireyin iş davranışları ve tutumlarını etkileyen kritik faktörler arasında sayıldığından bahsetmiş ve işletme tarafından sağlanan bu destek faaliyetlerinin iş tatmini ile pozitif ilişkisi olduğunu dile getirmiştir (Ulutaş, 2015: 29). Cropanzano vd. (1997) ise çalışanlar üzerinde yapmış oldukları bir araştırmada, algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönünde sonuçlar elde etmiştir (Cropanzano vd., 1997: 172). Yoon vd. (2004)'de yapmış oldukları ampirik çalışmada çalışanlar için çeşitli desteklerin algılanmasının, hizmet çabaları ve iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğunu belirttiler. Ayrıca aynı çalışmada sağlanan örgütsel desteklerle etkilenen iş tatmininin müşterilere yönelik davranış kalitesini de etkilediğini tespit ettiler (Yoon, 2004: 404).

Bu konu hakkında daha önceden yapılmış olan araştırmaların meta analiz sonuçlarına göre, iş tatmini ile algılanan örgütsel destek arasında güçlü ilişkiler mevcuttur (Eisenberger ve Rhoades, 2002: 709). Yapılan başka bir meta analizde ise Riggle vd. (2009) algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu inceleme ile birlikte elde edilen bulguların ışığında algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Riggle vd., 2009: 1029). Benzer şekilde algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Fu ve arkadaşları (2013) Çinli doktorlar üzerinde bir araştırma yürütmüşlerdir. Yürütölmüş bu araştırma neticesinde doktorların sahip oldukları çalışma koşulları ve demografik özelliklere göre, daha iyi bir teşvik sistemi ve daha yüksek bir eğitim durumunun Çinli doktorların iş tatminine olumlu etki eden faktörler arasında olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmasının regresyon analizi sonuçları da incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu görölmektedir (Fu vd., 2013: 948-949). Başka bir çalışmada da Çakar ve Yıldız (2009) bankacılık ve sigortacılık sektöründe çalışanların adalet ve örgütsel destek algısının, iş tatminlerini etkileyen önemli faktörler olduğunu tespit etmişlerdir (Çakar ve Yıldız, 2009: 85). Akkoç vd. (2012) ise Ankara ilinde yazılım sektörü çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada iş tatmininin iş performansı ile ilişkili olduğu ve iş performansını pozitif olarak arttırdığı, algılanan örgütsel desteğin de hem iş performansına hem de iş tatminine etkisinde güven kavramının kısmi aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Akkoç vd., 2012: 122-128). Engin (2015) Türkiye’de farklı sektörlerde çalışan 636 işgören üzerine yapmış olduğu çalışmasında ise çalışanlarda oluşan örgütsel destek algısının iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Engin, 2015: 161).

Afif (2018)’in İran üniversitelerinin spor bilimlerinde görev yapan öğretim üyeleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, algıladıkları örgütsel destek ile iş tatmini arasında önemli derecede ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Afif, 2018: 292). Cullen vd. (2014) yapmış oldukları bir araştırmada çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Cullen vd., 2014: 274). Gyekye ve Salminen (2009) Afrika’da çalışan 320 Ganalı sanayi çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada, işçinin

hissettiği tatmin duygusu ne kadar fazla ise örgütten aldıkları desteğinde o kadar fazla olduğu sonucunu elde etmişlerdir (Gyekye ve Salminen, 2009: 2639). Wen vd. (2019) 279 Çinli hotel çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, çalışanlarda oluşan iş tatmini düzeyinin örgütsel destek algısı ile pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca aynı çalışmada algılanan örgütsel desteğin, duygusal zekâ ve iş tatmini arasındaki derin davranışlarla yürütülen arabuluculuk etkisinin bir moderatörü olduğu bulunmuştur (Wen vd., 2019 :125-127). Claudia (2018) Lambung Mangkurat Üniversitesinde çalışan daimi okutman görevlileri üzerine yapmış olduğu çalışmada örgütsel destek konusunda olumlu bir algıya sahip olan okutman görevlilerinin, işlerinde daha memnun hissettiklerini tespit etmiştir. Yani algılanan örgütsel destek öğretim üyelerinin sosyo-duygusal ihtiyaçları aracılığıyla, performans-ödül beklentilerini yükselterek ve ihtiyaç duyulduğunda yardımın uygunluğunu göstererek genel iş tatminine katkıda bulunur (Claudia, 2018: 35). Bano vd. (2017) Pakistan'ın Balochistan eyaletinin kamu sektöründeki üniversitelerinde çalışan 217 akademisyen üzerinde yapmış oldukları çalışmada, akademisyenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş tatmini ile önemli derecede pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Bano vd., 2017: 112). Sonuç olarak konu hakkında yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu çalışanlarda oluşan örgütsel destek algısının iş tatmini düzeyi ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Bu sebeple çalışmada oluşan örgütsel destek algısı artığında iş tatminin de artacağı düşünülebilir.

1.1.5.4. İş Performansı

Performans sözcüğü, kurum açısından belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarı olarak tanımlanmakta iken birey açısından performans hedefe ulaşma konusunda gösterilen bireysel “verimlilik” ve “etkinlik” düzeyidir. Sözlük anlamıyla ise “performans”, kapasitenin kullanım derecesidir. Performans bir faaliyetin sonucunda ortaya konan çıktı düzeyidir. Bu düzey, amacın veya görevin yerine getirilme derecesini gösterir (Tutar ve Altıngöz, 2010: 201). Biswakarma (2016)'da yapmış olduğu çalışmada, çalışanların performansını belirleyen kritik rollün örgüt tarafından yeterince desteklenmeleri olarak öngörmüştür. Böylece çalışanın, çalışmalarının ve katkılarının örgüt tarafından değerli olduğunu ve kurumun refahını önemseydiğini hissetmek için arzu yarattığını ifade etmiştir (Biswakarma, 2016: 81). Hem örgütsel hem

de çalışan düzeyinde performans ile örgütün rekabet gücü önemli ölçüde etkileşim içerisinde olan değişkenlerdir. Yüksek seviyede performansa sahip çalışanlar örgütsel performansın artmasını sağlarken aynı zamanda örgütler için kritik derecede önemli olan rekabet edebilme kapasitesini yükseltmektedirler (Akkoç vd., 2012: 106-107).

Örgütler çalışanlarına destek olabilmek için çeşitli olumlu fırsatlar sunarlar. İşgörenler ise performanslarının karşılığında bu fırsatlardan istifade etmek isterler. Örgüt içerisinde yüksek seviyede örgütsel destek algısına sahip olan işgörenler, çalışmalarının örgüt tarafından ödüllendirileceğine dair beklentiler geliştirirler. Bekledikleri ödüller maddi veya manevi olabilirken tanınma, saygı duyulma ve onaylanma gibi sosyal ödüller de olabilmektedir. Performans-ödül beklentisi ilişkisi, işgörenlerin iş performanslarına direkt yansımaktadır. Rhoades ve Eisenberger'in yaptığı araştırmalarda, çalışanlarda oluşan örgütsel destek algısının iş performansında ilave artışlara yol açtığını belirlemişlerdir (Erdem, 2014: 93). Riggle vd. (2009) yapmış oldukları araştırmalar neticesinde ise algılanan örgütsel destek ile bağlamsal performans arasında zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Riggle vd., 2009: 1029). Benzer şekilde Armeli vd. (1998) ABD'de polis devriye görevlileri üzerinde yapmış oldukları başka bir araştırma sonucunda da sosyo-duygusal ihtiyaçları yüksek olan devriye görevlileri arasında, algılanan örgütsel destek ile performans arasında genellikle pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır (Armeli vd., 1998: 293).

Neves ve Eisenberger (2012) yönetim iletişimi ve performansı ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün etkisini belirlemeye yönelik çalışmalarında, algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün var olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca yüksek örgütsel destek düzeyine sahip çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için daha güçlü yükümlülük hissettiklerini, kuruluşa daha güçlü duygusal bağlılık gösterdiklerini, yüksek performans için artan ödül beklentisi içinde olduklarını ortaya koymuşlardır. Tüm bu sonuçların da tutarlı olarak artan rol ve ekstra rol performansı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Neves ve Eisenberger, 2012: 455). Çalışan tarafından sahip olunan yükümlülük hissini aracılık rolünün algılanan örgütsel destek ile iş performansına etkisi konusunda Yu ve Frenkel (2013) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise yine, orta düzey yöneticiler tarafından çalışanlara sağlanan örgütsel desteğin iş performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Yu ve Frenkel, 2013: 1174-1175). Akkoç vd. (2012) Ankara ilinde yazılım sektörü çalışanları üzerinde yapmış

oldukları çalışmada algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Akkoç vd., 2012: 122).

Biswakarma (2016) Nepal'deki konaklama sektörünün yapmış olduğu araştırmada algılanan örgütsel destek, iş performansı ve uluslararası müşteri memnuniyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan bu çalışma incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş performansı ve müşteri memnuniyeti ilişkisinde kısmen aracılık rolü olduğu bulunmuştur (Biswakarma, 2016, :85-86). Başka bir araştırmada ise Cullen vd. (2014) çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Cullen vd., 2014: 274). Benzer şekilde Hassan ve Hassan (2015) Pakistan'da imalat sektöründe çalışan 358 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır (Hassan ve Hassan, 2015: 143). Khaliq vd. (2018)'nin de Pakistan'ın Karaçi ilinde çalışan 320 özel banka çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada da, çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyinin iş performanslarını önemli derecede pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Khaliq vd., 2018: 66).

Karatepe ve Aga (2016) banka çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş performansları ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır (Karatepe ve Aga, 2016: 378). Benzer şekilde Çınar (2013) banka çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş performansları ile arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu, aynı zamanda iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşmıştır (Çınar, 2013: 156). Watt ve Hargis (2010) 110 sağlık çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırmadaki korelasyon analizi sonucunda da çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Watt ve Hargis, 2010: 168). Benzer başka bir çalışma olan Arshadi ve Hayavi (2013)'nin Ulusal İran Sondaj Şirketi çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile iş performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır (Arshadi ve Hayavi, 2013: 742). Yapılan araştırmalar detaylıca incelendiğinde, çalışmada oluşan örgütsel destek algısı arttığında iş performansının da artacağı düşünülebilir.

1.1.5.5. Geri Çekilme Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti

Algılanan örgütsel desteğin diğer bir sonucu olan geri çekilme davranışları, çalışanların örgütlerindeki görevlerinde aktif olarak yer almaya gönülsüz olmalarından ya da istihdam koşullarından memnun olmamalarında ortaya çıkan bir durumdur. Bu durum; işten ayrılma, işe (mazeretsiz) gelmeme veya işe geç kalma, görevi aksatma gibi davranışları içerir. Örneğin; Howes, yapmış olduğu araştırmalarda algılanan örgütsel destek düşük olduğunda bu sayılan durumların ortaya çıktığını söylemektedir (Üren, 2011: 22). Ulutaş (2015) da yapmış olduğu çalışmada, çalışana işletme tarafından sağlanan destek faaliyetleri sonucunda oluşan algının işe gelmeme, işe geç gelme ve işten ayrılma oranları ile negatif ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca aynı çalışmada işletme tarafından çalışana sağlanan yüksek örgütsel desteğin, örgütün çalışana sunduğu faydalar ile çalışanın bireysel anlamda organizasyona sağladığı katkı arasında bir denge sağlamaya yardımcı olduğunu belirtmiştir. Bunun da çalışanların işten ayrılmanın kendilerine yaratacağı yükü algılayış şekillerinin, algıladıkları şirket desteğine göre farklılaştığını ve örgüt tarafından daha çok destek aldıklarında ayrılmanın daha maliyetli olduğunu düşünme eğilimine girdiklerini belirtmiştir (Ulutaş, 2015: 29-30). Benzer şekilde Cropanzano vd. (1997)'de yapmış oldukları araştırmada algılanan örgütsel destek ile sergilenen geri çekilme davranışlarının negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu bulmuşlardır (Cropanzano vd., 1997: 172). Tuna ve Boylu (2016) da yapmış oldukları analizlerde, algılanan örgütsel destek ile üretkenlik karşısı iş davranışlarından geri çekilme boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Tuna ve Boylu, 2016: 513). Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) da Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 570 akademik personel üzerinde yapmış oldukları çalışmada da benzer bir sonuca ulaşarak algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 591).

Hassan ve Hassan (2015) Pakistan'da imalat sektöründe çalışan 358 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile azaltılmış geri çekilme davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Hassan ve Hassan, 2015: 143). Çınar (2013) banka çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, bankanın çalışanlarına sunduğu örgütsel desteğin çalışanlarının işten ayrılma eğilimini etkilediğini ve aralarındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu tespit

etmiştir (Çınar, 2013: 176-177). Benzer şekilde Khaliq vd. (2018)'nin de banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyinin işten ayrılma niyeti ile önemli derecede ve negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Khaliq vd., 2018: 66).

Şanlı (2016)'ya göre algılanan örgütsel destek, örgütteki işgörenlerin kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir. Her zaman örgütün desteğini yanı başında hissedenden işgörenler, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve gönüllü olarak işten ayrılma niyetleri azalacaktır (Şanlı, 2016: 9). Riggle vd. (2009) ve Eisenberger ile Rhoades (2002) yapmış oldukları meta analiz çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile geri çekilme davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır (Riggle vd., 2009: 1029; Eisenberger ve Rhoades, 2002: 710). Üren (2011)'in yapmış olduğu çalışmada konu ile alakalı diğer araştırmalardan elde edilmiş sonuçlar ise şu şekildedir (Üren, 2011: 23-24):

- Bennett ve Robinson'ın raporuna göre çalışanların % 31'inin işlerini kasten yavaşlattıkları, % 33'ünün işlerine izni olmadan geç geldikleri, % 52'sinin ise mola zamanlarını izin verilenin çok üzerinde kullandıkları belirtilmektedir.
- Allen, Grady ve Stamper'e göre algılanan örgütsel destek ile çalışanların işten ayrılma arzusu arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler bulunmuş, çalışanlar yüksek örgütsel destek gördüklerinde daha az yeni iş arama girişiminde olmuş ve devamsızlık oranları azalmıştır.
- Tek-Yew Lew'in kurduğu hipotezde ise örgütsel destek algısının çalışanlarda bir yükümlülük duygusu oluşturduğunu ve bunun örgütsel bağlılığa yol açtığını, bu durumun da işten ayrılma isteğini ortadan kaldırdığını düşünmüştür. Sonuç olarak örgütsel destek algısının direkt olarak yükümlülük duygusu oluşturduğunu ve dolaylı olarak örgütsel bağlılığa da yol açtığını görmüştür.

Çalışanda oluşan çaba-sonuç beklentisi ve gelişmiş örgütsel destekten kaynaklanan örgütsel üyeliğin, çalışanların işveren kuruluştan ayrılma niyetlerini azaltacağını düşünülmektedir. Bu düşünceden yolla çıkan Loi vd. (2006) yapmış oldukları ampirik çalışmalarda, algılanan örgütsel desteğin geri çekilme niyetiyle negatif yönlü ilişkili olduğu bulmuşlardır (Loi vd., 2006: 106). Hui vd. (2007) Çin'de bulunan bir oyuncak fabrikasındaki işçiler üzerinde yaptıkları başka bir araştırmada aynı sonuca ulaşarak

algılanan örgütsel desteğin ve iş performansının geri çekilme niyeti ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Hui vd., 2007: 742). Wayne vd. (1997) yapmış oldukları bir araştırmada da aynı sonuca ulaşılmış ve geri çekilme niyetinin algılanan örgütsel destek ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir (Wayne vd., 1997: 102).

Örgütsel desteğin sağlandığı işletmelerde psikolojik ve fiziki koşulların oluşturulduğu düzende, çalışanın örgütte kalma arzusu artacaktır. Bu da işten ayrılma niyetini azaltan bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Çelik ve Turunç (2010) yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığını bulmuşlardır (Erkoç, 2015: 13). Sonuç olarak yukarıda bahsedilmiş çeşitli araştırma bulgularına göre örgütsel destek algısı; geri çekilme davranışları olarak tanımladığımız işe geç kalma, işe gelmeme, iş yavaşlatma ve işten ayrılma isteği gibi davranışlara engel olmaktadır. Yani çalışanda oluşan geri çekilme davranışları ve işten ayrılma niyetinin algıladıkları örgütsel destek algısı ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görünmektedir. Ayrıca çalışanda oluşan örgütsel destek algısının dolaylı yoldan örgütsel bağlılık yaratarak bu olumsuz davranışların oluşmasını azalttığı da değerlendirilmektedir.

1.1.5.6. İş Stresi

Literatürde stres ile ilgili çok sayıda tanım yer almaktadır. Bu tanımlar üzerinde ise bir fikir birliğine varılamamakta, her araştırmacı kendi disiplini ile ilgili olarak stres kavramına farklı açılardan yaklaşmaktadır. Stres kavramı ile ilgili terminoloji yarım asırdan uzun bir süredir tıp, davranış bilimleri, sosyal bilimler gibi alanlarda çalışmalar yapan kişiler tarafından farklı şekillerde tanımlanmış, bu durum da literatürde ortak bir tanımın yer almasının önüne geçmiştir. Ancak davranış bilimlerine göre genel kabul gören bir tanımlama olarak stres; gerginlik yaratan bir durum ile ilgili olarak yaşanan gerginlik, hasar ve gerilime karşı direnç sonuçları doğuran ekstrem durumlar olarak tanımlanmaktadır (Söyler, 2018: 191). Becker ise stresi, “Organizmanın çevresine uyum sağlamak için ödemek zorunda olduğu bedel” olarak ifade etmiştir. Stres psikolojik kökenli bir olgu olmasına rağmen, belli bir sürede bu olgunun fiziksel sonuçlarını görmek mümkündür. Bu bağlamda mesleki stres ise “kişinin görevini yerine getirirken gerek işin

kendine özgü yapısından gerekse çalışanın kendi kişiliğinden kaynaklanan bir uyumsuzluk ve buna karşılık verdiği tepki” olarak tanımlanabilir (Demirel, 2013: 222).

Stres kavramını örgütsel destek bağlamında elle aldığımız zaman ise bireyin arzu ettiği şeylerle ilgili bir fırsat, talep ya da kaynaklarla karşılaştığı ve elde edeceği sonucun hem belirsiz hem de önemli olduğunu algılamadığı dinamik bir durum olarak ifade edebiliriz. Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler çok rekabetli, değişken ve hatta muğlaklığın hâkim olduğu iş ortamlarında çalışmakta, bu ortamlarda çalışanların yaşadıkları strese de iş stresi denmektedir. İş stresinin azaltılması için ise örgüt, çalışanlar için destekleyici bir organizasyonel yapı geliştirmelidir. Örgütün işleyişi planlanırken yapıyı merkezietten uzak, katılımı destekleyici, ortak karar vermeyi özendirici biçimde oluşturmak da örgütsel stresi azaltacaktır. Yapılan araştırmalara göre algılanan örgütsel destek iş ortamında yüksek taleplerle karşılaşıldığında duygusal destek; bilgisel ve maddi destek sağlamakta, stres uyarıcılarına karşı caydırıcı bir etki yapmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin sağladığı tampon görevi olumsuz psikolojik ve psikomatik tepkileri azaltması beklenmektedir. Ayrıca bazı araştırmacılar tarafından çalışanların anksiyete, tükenmişlik, yorgunluk gibi rahatsızlıkların temel etkeni olan stresin seviyesini azaltabileceği düşünülmektedir (Özek, 2016: 31).

Rhoades ve Eisenberger (2002) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin işyerindeki yüksek taleplerle karşılaşıldığında materyal yardımı ve duygusal desteğin var olmasını sağlayarak stres sağlayıcılarına karşı olumsuz psikolojik ve psikomatik tepkileri azaltması beklenir. Buna ilaveten algılanan örgütsel desteğin çalışanın genel stres düzeyinin hem yüksek hem de düşük seviyede maruziyeti azaltabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmada çalışanların örgütteki rolünün üç yönüyle ilgili stresler, algılanan örgütsel desteğin azaltılması için öncül olarak incelenmiştir. Bunlar; bir çalışanın belirli bir zamanda makul bir şekilde başarabileceklerini aşan talepleri içeren iş yükü, birinin iş sorumlulukları hakkında net bilgi bulunmamasını içeren rol belirsizliği ve karşılıklı uyumsuz iş sorumluluklarını içeren rol çatışması olarak sıralanmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700-702).

Zan (2016) yapmış olduğu araştırmada, çalıştığı kurumun desteğini arkasında hisseden ve stres düzeyi azalan çalışanların, bu olumlu ruh halinin aile yaşamını da olumlu etkilediğini ve iş-aile çatışmalarını azalttığını belirtmiştir (Zan, 2016: 9).

Demirel (2013) stresi en yoğun yaşıyan alanlardan olduğu düşünölen adalet hizmetlerinin önde gelen temsilcilerinden olan kürsü hâkimleri ve savcılar üzerinde yapmış olduğu araştırmada, mesleki stresin iş tatmini üzerindeki etkisinde algılanan örgötsel desteğin aracılık rolünü tespit etmeye çalışmıştır. Yapılan bu araştırma sonucunda ise örgötsel desteğin mesleki stres ile iş tatmini arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak ortaya çıktığını tespit etmiştir (Demirel, 2013, 233). Yapılan başka araştırmalarda algılanan örgötsel destek ile stres sonucunda meydana gelen bitkinlik, psikolojik çöküntü, kaygı ve baş ağrıları değişkenleri arasında negatif bir ilişkinin olduğu kaydedilmiştir (Gürbüz, 2012: 25).

Khurshid ve Anjum (2012)'un ise kamu ve özel sektörde görev yapan öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmalar, çalışanların iş stresi ile algılanan örgötsel destek arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu göstermiştir. Yani onlara göre çalışanlar; örgötsel yönetim, iş arkadaşları veya diğer personel üyeleri tarafından desteklenmediğinde stres altındadır (Khurshid ve Anjum, 2012: 9338). Yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışanda oluşan iş stresi ile algıladıkları örgötsel destek arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu değerlendirilebilir. Yani çalışanda iş stresi arttığı zaman algıladıkları örgötsel desteğin azaldığı, algılanan örgötsel destek düzeyi artığında ise iş stresi azaldığı görünmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SAHİPLENME

2.1. Psikolojik Sahiplenme Kavramı

Günümüzün postmodern yaklaşımlarında insan odaklı çalışma şekli büyük bir önem kazanmıştır. Bu sebeple, işletme yönetimlerinin çalışanlarının duygu ve düşüncelerini anlamak ve onları iyi bir şekilde yönetmek örgütsel performansı artırmak için kilit bir rol üstlenmektedir. Pierce ve Furo (1991) yaptıkları çalışmada, çalışanın hisse sahipliği planlarının; iş doyumunu, örgütsel bağlılık, devamlılık ve örgütsel performans gibi konularda farklı sonuçlar vermesinden yola çıkarak hangi şartlar altında çalışanın hisse sahipliği planlarının pozitif sosyal-psikolojik ve davranışsal sonuçlar üretebileceği sorusuna cevap aramışlardır. Psikolojik sahiplik kavramı ise bu sorunun cevabı olarak ortaya çıkmaktadır (Yeşil vd., 2015: 60). Dirks, Cummings ve Pierce (1996), kuruluşlarına ilişkin sahip olma duygularının, çalışanların kuruluş içindeki değişime yönelik tutumlarını etkilediğini ileri sürmüştür. Onlara göre psikolojik sahiplenme, zaman zaman örgütsel değişimi teşvik etmeye hizmet ederken bazen de değişime direnç kaynağı olarak hareket etmektedir (O'Driscoll vd., 2006: 389).

Birçok araştırmacı başlangıçta psikolojik sahiplenmeyi yasal sahipliğin bir bileşeni olarak görmüştür. Bu nedenle çalışanlara ait bir kuruluşta, şirkette yasal olarak pay sahibi olan bir çalışanın, kuruma yönelik sahip olma hissini psikolojik olarak tecrübe ettiği, bunun sonucunda da çalışanın tutumunu ve davranışını etkilediği düşünülmekteydi. Bu durumda psikolojik sahiplenme biçiminin gerçekleşmesi için yasal mülkiyet biçiminin bulunması gerekiyordu (Jeswani ve Dave, 2011: 51). Ancak, Pierce vd. (2001/2003) yapmış oldukları çalışmada; Furby (1980), Isaacs (1933) ve Etzioni (1991) tarafından belirtilen yasal mülkiyet yokluğunda da psikolojik sahiplenmenin olabileceğini belirtmişlerdir (Pierce vd., 2001: 307; Pierce vd., 2003: 87). Örneğin, yasal sahiplenme biçimi her şeyden önce toplum tarafından tanınmaktadır. Bu nedenle de beraberinde gelen haklar yasal sistem tarafından belirlenir ve korunur. Buna karşılık, psikolojik sahiplenme en başta bu duyguları taşıyan kişi tarafından tanınır. Sonuç olarak, psikolojik sahiplenme ile ilişkili bir kişi "haklarını ve sorumluluklarını hisset" şeklinde kendini ifade etmektedir (Pierce vd., 2001: 307). Yukarıda belirtilen çalışmalara benzer şekilde, Mahsud ve Hao (2017) da yapmış oldukları çalışmada çalışanların, çalıştıkları örgütün maddi ve manevi

varlıkları üzerinde yasal sahibi olmasalar bile psikolojik sahiplik duygusu geliştirilebileceğini ifade etmişlerdir (Mahsud ve Hao, 2017: 1).

Psikolojik sahiplenme kavramının kökenlerine yönelik araştırmalarda ise "Neden psikolojik mülkiyet var?" sorusuna değinilmiş, "Bu ifade tarafından bireye sunulan motivasyon veya işlev nedir?" sorusunu yanıtlayanların bir kısmı, bu ifadenin varlığının bir bireyin genetik yapısından kaynaklandığını açıklamış; diğer kısmı ise maneviyatla ilişkilendirmiştir (Pierce vd., 2001: 299-300). Pierce vd. (2001) tarafından geliştirilen psikolojik sahiplenme kavramı, çalışanların ve yöneticilerin kuruluşlardaki davranış ve kararlarını anlamak için geliştirilmiş multidisipliner bir kavramdır (Jussila vd., 2017: 37). Psikolojik sahiplenme, günümüzde verimlilik ve etkinlik isteyen örgütlerin çalışmada oluşmasını istediği bir olgudur. Çünkü çalışanın iş yerinde psikolojik sahiplenme duygusu geliştiğinde, aynı zamanda performansının da arttığı ve işletmenin hedeflerine ulaşmak için daha motive çalıştığı düşünülmektedir. Konu hakkında ülkemizdeki yerli yazında fazla çalışma olmamasına karşın, Brown (2014)'a göre son on yılda örgütlerde psikolojik sahiplenmeye yönelik araştırmalarda bir artış görülmüştür (Brown vd., 2014: 463). Bunun sebebinin de insan odaklı bir yönetim şeklinin gün geçtikçe daha da önem kazanması olduğu düşünülebilmektedir.

Pierce vd. (2001)'nin psikolojik sahiplenmenin olumlu ve olumsuz yönleri hakkında yapmış olduğu çalışmaya rağmen Brown (2014) bugüne kadar yapılan deneysel araştırmaların hepsinin neredeyse psikolojik sahipliğin olumlu yönlerine odaklanmış durumda olduğunu belirtmiştir. Sahipliğin olumlu sonuçlarına odaklanılmasının ise daha önce yapılan çalışmalarda özellikle sadece bireyin işi veya örgütü üzerindeki psikolojik sahipliğini ele almasından ve sosyal bağlamın rolünü dikkate almamasından oluşabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca bu çalışmaların, özellikle bireyin ötesinde başkalarının örgütlerdeki belirli nesnelere, rolleri, projeleri, fikirleri ve sorumlulukları hakkındaki sahiplik hisleri ile alakalı iddiaları algılama veya cevap verme biçimini ihmal ettiğini ifade etmiştir (Brown, 2014: 464). Bu sebeple psikolojik sahiplenme kavramı incelendiğinde, bireysel ve örgütsel boyuta bir bütün olarak psikolojik sahiplenmenin olumlu ve olumsuz yönlerinin hepsinin ele alınmasının daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Çünkü ilgili yazında psikolojik sahipliğin her iki yönünde de bulgular elde edilmiştir. Psikolojik sahiplik geliştirici ve önleyici olmak üzere iki farklı biçimde görülebilmektedir: Pierce ve arkadaşlarının (2001) psikolojik sahipliğin karanlık tarafı

olarak nitelendirdiği şeklini; Avey ve arkadaşları (2009) önleyici psikolojik sahiplik başlığı altında ele almakta, psikolojik sahipliğin olumlu şeklini ise geliştirici psikolojik sahiplik olarak tanımlamaktadırlar (Yeşil vd., 2015: 63).

Mahsud ve Hao (2017) yaptıkları çalışmada, çalışanda oluşan psikolojik sahiplenmenin gelişim kaynağı olarak üç çeşit güdünün olduğu belirtilmiştir. Bunların ilki çalışanın herhangi bir varlık üzerinde sahiplik hissetmesini ifade eden 'kontrol' dür. İkinci kaynak olarak kişinin bir nesne veya görev hakkında yeterli bilgi edinerek psikolojik sahiplenme duygusunu geliştiren 'yakın bilgi'dir. Son kaynak olan üçüncü kaynak ise bir nesne üzerine zamanın, para veya kaynakların yatırım yapılarak elde edilen 'kendi kendine yatırım'dır. Ayrıca psikolojik sahiplenme diğer psikolojik kaynaklar gibi ölçülebilir, geliştirilebilir, yatırım yapılabilir ve hatta yönetilebilirdir (Mahsud ve Hao, 2017: 1-2). Ekinci (2018) çalışmasında psikolojik sahiplenmenin sabit, değişmez ve durağan bir yapıda olmadığını ve iş ortamında değişen koşullar nedeniyle sahiplenme düzeyinde dalgalanma olabileceğini belirtmiştir (Ekinci, 2018: 44). Psikolojik sahiplenme düzeyindeki bu dalgalanmalar sebebiyle de yönetim kademesinin çalışanda değişen psikolojik sahiplenme düzeyine ilişkin tespitler yapması ve geliştirici psikolojik sahiplenme olarak ifade edebileceğimiz psikolojik sahiplenmenin olumlu yönlerini geliştirmenin yollunu bulmasının önemli olduğu düşünülebilir.

2.1.1. Sahiplik Kavramı ve Tanımı

Sahiplik, bir toplumun belirli bir nesneyle ilişkisini kurumsallaştırır (Özler, 2008: 39). Biçimsel sahiplenme olarak elle alabileceğimiz sahiplik kavramında ise birey belirli bir nesne ya da hak üzerindeki sahipliliğini başkalarının rahat bir şekilde göreceği ve bu meşruiyetin başkaları tarafından kolay bir şekilde anlaşıldığı somut kanıtlar söz konusudur. Örneğin, bir otomobil satın alma işleminde kişinin o aracın sahibi olduğunu kanıtlayacak birçok resmi belge ve işlem söz konusudur. Psikolojik sahiplikte ise otomobil örneğindeki resmi işlemlere gerek kalmaksızın kişinin içsel duygularıyla ortaya çıkan bir sahiplik söz konusudur. Buna ek olarak biçimsel sahipliğe kıyasla psikolojik sahiplenmede bireyin iç dünyası ile ilgili olması bu kavramı soyut bir hale getirmektedir (Yıldız, 2016: 358). Sahiplik, sahip olunan nesneyi sahiplenme hakkı, bu nesneyle ilgili bilgiye erişim hakkı ve bu nesne üzerindeki kontrol hakkı olmak üzere üç temel hak

üzerinden tanımlanmaktadır. Esasında çalışan hisse sahipliği planlarının farklı çıktılar vermesi, çalışan sahiplerin bu üç temel hakka hangi oranda sahip oldukları ile ilgilidir (Yeşil vd., 2015: 60). Sahiplik kelimesi akla ilk geldiği zaman ise bireyler bu kelimeyi; benim olma, elde tutma ve birine ait olma gibi düşüncelerle bağdaştırılır. Sahiplik yasal bir mülkiyet hakkıdır. Bu “hak” kelimesi üzerine vurgu yaparak sahiplik kavramını; kontrol edilmesi gereken “haklar paketi”, sahiplik ile ilgili bilgiler ve sahipliğin hedefindeki finansal risk olarak görülebilecek şekilde genişletir. Bu üç hak, yaygın olarak sahiplik ile ilişkilendirilir ve modern toplumlarda sahipliğin anlamı bakımından en sık olarak tanınanlardır. Kişi ve iyelik zamirlerini kullanarak nesnelere ifade etmek için benimki, benim, bizim ve onların gibi kelimeleri kullanmak yaygındır (Pierce ve Jussila, 2011: 1). Etzioni ise sahipliği; ikili bir oluşum olan, kısmen tutum, kısmen nesne, kısmen zihinde yer alan ve kısmen gerçek olarak ifade ediyor. Sartre, “Varlık ve Hiçlik” adlı eserinde insan yaşamının temelinde üç unsurun (var olmak, yapmak ve sahip olmak) önemli olduğunu iddia etmektedir. Sartre’a göre sahip olduklarımızın toplamı varoluşumuzun bir yansımasıdır. Ona göre bizler sahip olduğumuz şeylerden oluşmaktayız (Pierce vd., 2001: 299).

İnsanoğlu, dünyadaki varlığıyla birlikte somut birçok nesneye sahip olmuş ve sahip olmanın toplumsal ve/veya yasal konumuna bağlı olarak bir takım haklar elde etmiştir. Temel olarak bireye nesneyi kontrol etme ve düzenleme yetkisi veren bu haklar, bireyin hedef nesneye karşı sahiplenme hissi geliştirmesini sağlamaktadır. Ancak bireyler, maddi sahipliğin yanı sıra, maddi olmayan (soyut) olgulara da psikolojik temelde güçlü hisler geliştirmektedirler. Bu durum sahipliğin duygusal bağlamına vurgu yapmaktadır. Nitekim sahiplik duygusunun önemli psikolojik ve davranışsal etkilere sahip olduğunu belirten İsaacs (1993), daha çocukluk döneminden başlanarak sahiplik hissinin insanoğlunda gözlemlendiğini belirtmektedir. Dolayısıyla bir nesneye sahip olma isteği, insan doğası ile de açıklanabilir (Uçar, 2017: 168). İnsan doğasında var olan sahiplik duygusunun psikolojik sahiplenme ile ilişkilendirilmesinde, Ekinci (2018)’nin psikolojik sahiplenme yapısının insanların doğasında var olan üç unsurdan oluştuğunu belirten çalışmasından yararlanılabilir. Bu çalışmada belirtilen üç unsurdan ilki, bulunulan çevrede etkili bir şekilde hareket edebilmek ve etkileşim kurabilme isteği ve somut veya soyut nesne üzerinde kontrol sağlama yeteneği olan “etkili olma”dır. İkincisi yaşanan belli bir yere ait olma ve onu edinme duygusu olan “evde olma”dır. Üçüncüsü ise benliğin

ifadeleri ve uzantıları haline gelen nesnelere kendini bütünleştirebilme yeteneği olan “öz-kimlik” ihtiyaçlarıdır. Ayrıca bu yapıyı oluşturan üç hattın psikoloji, sosyal psikoloji, insan gelişimi ve sosyoloji gibi disiplinler arası sahiplenme psikolojisinin literatüründe tanımlandığını da ifade etmiştir (Ekinci, 2018: 45).

İş yaşamı dışında kullanılan sahiplik kavramına örnek olarak, oyun çağındaki çocukların oyuncak ayıları veya başka oyuncakları ile güçlü duygusal bağlar kurması verilebilir. Bu oyuncaklardan herhangi biri, başka biri tarafından talep edildiğinde “benim, benim oyuncağım” gibi çekişmeli ifadeler duymamız olağandır. Bu da sahipliğin insan ruhunda ne kadar güçlü bir rol aldığına göstergesidir (Pierce ve Jussila, 2011: 6-7). Jussila vd. (2007) Fin müşteri kooperatifleri bağlamında yönetimin dinamikleri ve gerilimleri üzerine bir araştırma yapmıştır. Yapılan bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre iki farklı kooperatif grubunun psikolojik sahiplenme düzeyi, hayatta kalmaları için son derece önemli olan birleşme işleminin önüne geçmektedir (Jussila vd., 2007: 36). Sonuç olarak çeşitli nesnelere sahip olma hissi hem gerçektir hem de önemli psikolojik ve davranışsal etkileri vardır. Benzer şekilde, insanların çalışmaları bağlamında geliştirdikleri sahiplik duygusu da aynı derecede güçlüdür (Pierce ve Jussila, 2011: 11-12). Çalışanın sahiplenme kavramını nasıl tecrübe ettiğini daha iyi anlamak için Wagner vd. (2003) teori ve araştırmaların genellikle iki model üzerinde yoğunlaştığını ifade etmişlerdir. Bu modeller: Enstrümental model (instrumental model) ve Extrinsic modeldir (Wagner vd., 2003: 848):

Enstrümental Model: Bu modelde, çalışanların sahiplenmesinin artması sonucu örgütte karar vericilerin etkilendiğini ve bu durumda örgütün lehine tavır geliştirdiğini ortaya koymuştur.

Extrinsic Model: Bu modelde çalışanda oluşan sahiplenme hissini sahiplenmeyi yapan çalışanın para ve buna benzer nesnelere ödüllendirildiği için sergilediği davranışlar örgütün lehine dönüşmektedir. Fakat sahiplenmeyi başaran çalışan, kendi yatırımlarını düşünebilmesi sebebiyle örgütteki karar verme mekanizmalarına ilgi duymayabilir.

2.1.2. Psikolojik Sahiplenmenin Tanımı

Psikolojik sahiplenme terimini ilk defa Pierce *vd.* (1991) çalışanların mülkiyet sahipliği ile ilgili geliştirdikleri modellerinde ifade etmiştir. Bu modelde psikolojik sahiplenmenin bu modelde, biçimsel sahiplikten gelişerek büyüyen bir durum olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışmayı takiben, Pierce *vd.* (2001) psikolojik sahiplenmeyi anlatan bir teori ortaya koymuşlar ve bunun örgütün yasal sahipliğinden ayrı bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre Pierce *vd.* (2003) psikolojik sahiplenmeyi bireyin birtakım nesnelere kendininmiş gibi hissettiği bir durum olarak tanımlarken çalışanın örgüte duyduğu psikolojik sahipliği de çalışanın örgütü kendininmiş gibi hissettiği durum olarak tanımlamaktadırlar (Ökten, 2015:117). Brown *vd.* (2014) ise psikolojik sahiplenme konusunda örgütlerde çalışanların çeşitli nesnelere sahiplik ve bağlılık duyguları, sahip oldukları şeyler için değer vermesi, endişe duyması ve sahip olduklarının sorumluluğunu taşımasına yol açacağını ifade etmiştir (Brown *vd.*, 2014: 463-464).

Bireyde psikolojik sahiplenme durumu bulunduğunda, birey psikolojik olarak bir nesneye bağlı hisseder. Bu nesne, bireyin fiziksel benliğinin dışında uzanırken genişletilmiş benliğin bir parçası olarak deneyimlenmiştir. Pierce ve Jussila (2011) psikolojik sahiplenmeyi, bireylerin çalışmalarıyla ve örgütlerle oluşturdukları psikolojik ilişkiyi gösteren çeşitli koşullardan biri olarak tasvir etmişlerdir. Belirtilen her bir koşul ise bireyleri yaptıkları işe ve bu işin yapıldığı örgüte bağlayan psikolojik bir bağlantı aracı olarak ifade edilmiştir. (Pierce ve Jussila, 2011: 2-15). Ayrıca psikolojik sahiplenme, örgüt içindeki çeşitli nesnelere hedef alan genel bir sahip olma ve bağlılık hissi olarak da tanımlanabilir. Pierce, Kostova ve Dirks psikolojik sahiplenme konusunda yaptıkları çalışmalarda, bunun yaygın ve yasal olmayan sahiplenmeyi ima eden bir zihniyet hali olduğuna dikkat çekiyor ve sahiplenmenin somut veya soyut olabileceğini özünde sahiplenme duygusuna dayanan bir kavram olduğunu belirtiyorlar (Dirik ve Eryılmaz, 2016: 1434). Benzer şekilde Mayhew ve arkadaşları (2007) psikolojik sahipliği, herhangi bir biçimsel ya da yasal sahiplik iddiasında olmadığı durumlarda duyulan sahiplik duygusu olarak tanımlamışlardır (Yıldız, 2016: 356). Bir diğer tanımda Vandewalle *vd.* (1995) psikolojik sahiplenmeyi, “İşgörenlerin yasal/finansal bir sahiplikleri olmamasına rağmen iş ve örgütlerine karşı sahiplenme duyguları hissetmelerini temsil etmektedir.” şeklinde tanımlamaktadır (Uçar, 2017: 175).

O'Reilly (2002) de yapmış olduğu çalışmasında psikolojik sahiplenmeyi, çalışanlar açısından işletmenin uzun vadeli çıkarları konusunda kararları verme sorumluluğu olduğunu hissettiren bir duygu olarak tanımlamıştır (O'Reilly, 2002: 19). Pierce vd.(2001) yapmış oldukları çalışmada kişinin mülkiyetinin, benliğin bir uzantısı olarak "Benim olan şey (hislerime göre) benim bir parçam olur" şeklinde hissedildiğini ve böylece psikolojik sahiplenme durumunun ortaya çıktığını belirtmişlerdir (Pierce vd., 2001: 299). Ekinci (2018) ise yapmış olduğu araştırmada psikolojik sahiplenme hakkındaki yapılan tanımlamaların işaret ettiği ana noktanın, psikolojik sahiplenmenin bireylerin zihinlerinde geliştirdikleri duygu durumu olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca sahiplenme tanımlarındaki ortak öge, sahiplenme ve sahip olunan arasındaki ilişkiler ve etkileşimlerdir. Dolayısıyla psikolojik sahiplenme bireylerin kendilerince uygun gördükleri, yarar sağlayabilecekleri herhangi bir şeye karşı bilişsel ve duyuşsal bağ oluşturdıkları andan itibaren ortaya çıkmaktadır (Ekinci, 2018: 42).

2.1.3. Psikolojik Sahiplenmenin Boyutları

Paylaşılan bir bilişsel model olarak bireysel veya grup düzeyinde var olabilen psikolojik sahiplik, toplumsal olarak inşa edilen ve paylaşılan inançları kapsar. Birey toplumun bir üyesi olduğu için sahip olduğu tüm mülkiyetlerin toplumdaki izole edilmesinin yalnızca o kişi için bir anlamı yoktur. Kişi, başkalarının bulunduğu ortamdaki varlığını ve sahip olduğu eşyalara karşı tutumunu tanımlayarak gerçekte diğerleriyle olan etkileşimlerini geliştirmektedir. Özel mülkiyete ait bir nesne bile insanlar arasındaki etkileşimin bir parçası olduğunda sosyal olarak anlamlı hale gelir (Özler, 2008: 39). Pierce ve Jussila (2011) yaptıkları çalışmada psikolojik sahipliğin, hem iş ortamı içinde hem de iş ortamı dışında sayısız olayı açıklamakta önemli bir gücü olduğunu kabul etmişlerdir. Psikolojik sahipliğin bu gücünü ise insanın bireysel ve toplumsal varlığının özünde olduğuna dayandırmışlardır. Başka bir deyişle, hepimizin belirli nesnelere oluşturduğumuz ilişkinin normal bir ifadesi olarak psikolojik sahipliğin örgüt içi ve çevresinde "ben" ve "bizim" kipleri için kritik bir unsur olduğunu belirtmişlerdir (Pierce ve Jussila, 2011: 6). Benzer şekilde Yıldız (2016) yapmış olduğu çalışmada, psikolojik sahipliğin bir meslek, örgüt, çalışan ve görev gibi birçok nesne ya da olguya karşı duyulabileceğini ifade etmiştir (Yıldız, 2016: 356).

İnsanların çoğu durumda evleri gibi nesnelere ele aldığında, onlara karşı ortak bir sahiplik duygusu geliştirdiği gözlenmektedir. Elde edilen klinik kanıtlar da ortak sahipliğin kolektif bir gerçeklik olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Formula-1 yarışlarının hayranları, çoğu kez şampiyonluğu kazanan kişilerin duygusal olarak bu zaferi “bizim” zaferimiz olarak ilan ettiğini duyuyorlar. Bunun sebebi, şampiyonların yargı ve duygularının yanı sıra zaferi kazanmada her bir ekip üyesinin çok önemli bir rol oynadığı gerçeğine dayanmaktadır. Bu ortamda da ekip üyeleri arasında ortak bir sahiplenme hissinin varlığı olduğu görülmektedir (Pierce ve Jussila, 2011: 3). Ortak bir değer olarak oluşturan psikolojik sahiplenme duygusuna “biz” kipi öne çıkarken, bireysel anlamda oluşan psikolojik sahiplenme “ben” kipinin öne çıktığı görülmektedir. Bireylerin ortaklaşa oluşturdukları “biz” kavramından yola çıkılarak ise toplulukçu anlamda bir psikolojik sahiplenmeden söz edebileceğimizi kabul edebiliriz. Benzer şekilde Wagner vd. (2003) yapmış oldukları çalışmada psikolojik sahiplenme ve tutumlar arasındaki benzerliği ele almış ve bu benzerliğin ikisinin birlikte bireysel ve grup seviyesinde kavramsallaşmış olduğunu ifade etmiştir. Onlara göre psikolojik sahiplenme; tutumlar, projeler, işe veya bir örgüte ve nesnelere çeşitliliğine göre yöneltiler. Ancak bütün bu benzerliklere rağmen tutum ve psikolojik sahiplenme kavramlarının birbirinden tamamen farklı olduğu belirtilmiştir (Wagner vd., 2003: 850).

Mayhew ve arkadaşları (2007) psikolojik sahiplenme olgusunu örgüt temelli ve iş temelli psikolojik sahiplenme olarak iki alt kategoriye ayırmıştır. Bu çalışmaya göre örgüt temelli psikolojik sahiplik, örgüt üyelerinin bir bütün olarak örgüte karşı duymuş oldukları sahiplik duygusu ve psikolojik bağ olarak tanımlanmıştır. Buna ek olarak bu çalışmada örgüt temelli psikolojik sahipliğin örgütsel iklim, örgütsel kültür, yönetsel faktörler, kurumsal strateji ve kurumsal vizyon gibi değişkenlere göre farklılık gösterebileceğini vurgulamışlardır. Diğer yandan iş temelli psikolojik sahipliği ise bireylerin spesifik olarak yapmış oldukları işe karşı duydukları sahiplenme duygusu olarak tanımlamışlardır (Yıldız, 2016: 357-358).

İlgili yazın hakkında Avey vd. (2009) yapmış oldukları çalışmada psikolojik sahiplenmenin boyutlarına değinmiştir. Bu çalışmalarında daha önce Pierce vd. (2001)'nin belirtmiş olduğu üç öncüle bölgecilik ve hesap verme zorunluluğu (accountability) yönlerini ekleyerek bunların psikolojik sahiplenmenin beş boyutu olduğunu değerlendirmişlerdir (Avey vd., 2009: 176-177). Pierce vd. (2001)'nin

çalışmasında değinilen üç güdüyü aynı zamanda geliştirici psikolojik sahipliğin boyutları olarak değerlendiren Avey ve arkadaşları (2009), hesap verme zorunluluğunu (accountability) geliştirici psikolojik sahipliğin dördüncü boyutu olarak ele almakta ve bölgeciliği ise önleyici psikolojik sahipliğin tek boyutu olarak yazına katmaktadırlar (Yeşil, 2015: 64). Benzer şekilde Yıldız (2016)'da yapmış olduğu çalışmada, Avey vd. (2009)'nin belirtilmiş olduğu geliştirici psikolojik sahiplenmenin dört boyutunu psikolojik sahiplenmenin boyutları olarak kabul etmiştir (Yıldız, 2016: 357). Aynı konu hakkında Demirkaya ve Kandemir (2014) yapmış oldukları çalışmada, bazı kaynaklarda geliştirici psikolojik sahiplenme olarak nitelendirilen kavramı promosyon odaklı psikolojik sahiplenme, bölgecilik olarak ifade edilen kavramı ise önleme tabanlı psikolojik sahiplenme olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca bu çalışmada Avey (2009) ve Yeşil (2015)'in çalışmalarına benzer bir şekilde psikolojik sahiplenmenin öne çıkan iki önemli boyutu olduğunu ifade ederek bunların, promosyon odaklı psikolojik sahiplenme ve önleme tabanlı psikolojik sahiplenme olduğunu belirtmişlerdir. Promosyon odaklı psikolojik sahiplenmede mülkiyetin önceliği birincil olmaktan çok, özendirici bir konuma yönelmektedir. Yapılan aynı çalışmada bu tür sahiplenmenin dört farklı aynı zamanda birbiriyle ilişkili boyutlarından söz edilmiştir. Bunlar: Öz yeterlilik, hesap verme zorunluluğu, aidiyet duygusu ve öz kimliktir. Onlara göre önleme tabanlı psikolojik sahiplenme ise, kurallara uymak ve cezalardan kaçmak için dikkat edilecek hususlara odaklıdır (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 9-10).

Dirik ve Eryılmaz (2016) yapmış oldukları çalışmada Demirkaya ve Kandemir (2014)'in çalışmasına benzer şekilde psikolojik sahiplenmenin boyutlarına değinmiştir. Yapılan çalışmada psikolojik sahiplenmenin boyutları olarak araştırmacıların temel düzenleyici odak teorisinden ödünç alındıkları ve iki bağımsız biçimde sınıflandırılan geliştirici ve önleyici psikolojik sahiplenme boyutlarının belirlendiğini ifade etmişlerdir. Aynı çalışmada kendini geliştirici düzenleme odağına sahip kişilerin, olumlu sonuçların varlığına ve yokluğuna karşı daha hassas olduklarını ve arzu edilen hedeflere ulaşmak için yaklaşım stratejisini benimsemelerinin daha muhtemel olduğu ifade edilmiştir. Fakat diğer yandan, kendini önleyici düzenleme odağı olan kişilerin, olumsuz sonuçların varlığına veya yokluğuna karşı daha hassas oldukları ve kaçınma stratejilerini benimseme olasılıkları daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Dirik ve Eryılmaz, 2016: 1435). Jeswani ve Dave (2011) ise yapmış oldukları çalışmada, geliştirici psikolojik sahiplenmenin; öz

yeterlik, hesap verme zorunluluğu, aidiyet duygusu, öz kimlik, örgütle ilişkilendirme, kendine yatırım yapma ve hedefi kontrol etmeyi içeren yedi boyutu olduğunu ifade etmiştir. Bölgecilik davranışını da, önleyici psikolojik sahiplenmenin ayrı bir boyutu olarak ele almışlardır (Jeswani ve Dave, 2011: 54). Ayrıca bazı çalışmalarda, psikolojik sahiplenme kavramının iki boyuttan oluştuğuna dair ifadeler yer almaktadır. Bu çalışmalarda bahsi geçen boyutlar iş temelli psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli psikolojik sahiplenme kavramlarıdır. Örgüt temelli psikolojik sahiplenme, çalışanların kuruma bütün olarak sahip olma duyguları ile ilgilidir (örneğin, “Bu benim kuruluşum”). Buna karşılık iş temelli psikolojik sahiplenme çalışanların kendi işleriyle ya da rolleriyle olan psikolojik bağlantılarıyla ilgilenmektedir (örneğin, “Bu benim işim”). Bu iki boyutu elle alındığı ise çalışmalarda örgüt temelli psikolojik sahiplenme hakkında yapılan araştırmaların daha fazla olduğu göze çarpmaktadır (Dawkins vd., 2017: 167). Demirkaya ve Şimşek Kandemir (2014) yapmış oldukları çalışmada örgütsel anlamda psikolojik sahiplenmeyi, çalışanda, gerçekte sahibi olmadığı nesnelere de yönelen bu gizli duygunun ifadesi olarak belirtmişlerdir. Aynı çalışmada, örgütlerin uzun vadede yararları için alınan kararlarda sorumluluğu olan çalışanların, kendilerini örgütün bir parçası ya da sahibi gibi hissedebileceğini söylemişlerdir. Buna ilaveten, insanların kendilerini örgütün parçası gibi hissetmeye başladığında psikolojik sahiplenme olgusunun ortaya çıkacağına değinmişlerdir (Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2014: 9).

Sonuç olarak psikolojik sahiplenmenin boyutları hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde, psikolojik sahiplenmenin boyutlarına ilişkin net bir kavram oluşturulamamıştır. Bunun sebebinin psikolojik sahiplenme kavramının literatürde yeni oluşudur. Yine ilgili yazınlar incelendiğinde psikolojik sahiplenme kavramı konusunda, boyutlarından çok öncülleri ile ilgili çalışmaların yapılmış olduğu tespit edilmiştir. Pierce ve Jussila (2011) yapmış oldukları çalışmada bu düşüncemizi destekler nitelikte bir düşünce ortaya koyarak sahiplenme kavramının çok boyutlu bir fenomen olduğunu belirtmişlerdir (Pierce ve Jussila, 2011: 12). Gelecekte yapılacak çalışmaların psikolojik sahiplenmenin öncülleri ve sonuçlarından ziyade boyutları üzerine yapılmasının, psikolojik sahiplenmenin boyutlarına ilişkin kavramların daha net bir şekilde oluşmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

2.1.4. Psikolojik Sahiplenmenin Önemi

Yıldız (2016) yapmış olduğu çalışmada çalışanları, işletmelerin üretim sürecindeki bir girdi olmaktan ziyade bu süreci yönlendiren ve başarıya ulaşmasını sağlayan önemli bir faktör olarak belirtmiştir. Bu sebeple çalışanların içinde buldukları örgütü sevmeleri, kendilerinin o örgüte uygun ve o örgütün bir parçası olduğunu hissetmesi oldukça önemlidir. Örgütlerin çalışanlara bu faktörleri sağlamaları çalışanların örgütleri için kendilerinden beklenenden daha fazlasını vermeleri ile sonuçlanacaktır. Bu sonuç ise günümüz şartlarında sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün önemli bir kaldıraç olarak ortaya çıkmaktadır. Bunu sağlamanın yollarından biri de çalışanların örgütlerinin biçimsel sahibi olmasalar da psikolojik olarak sahibi olmalarını sağlamaktır (Yıldız, 2016: 367-368). Pierce ve Jussila (2011)'da psikolojik sahiplik duygusunun önemli olduğundan bahsetmiştir. Çünkü onlara göre psikolojik sahiplik, insan duygularını ve ardından davranışlarının birçoğu, doğada yapıcı ve yıkıcı olan davranışlarını şekillendirmede güçlü bir rol oynamaktadır. Ayrıca psikolojik sahiplenmeyi önemli kılan şeyin, örgütsel yaşamın gizemlerinin çoğunu çözmememize yardımcı olması olarak ifade etmişlerdir. Yapıcı bir örnek olarak psikolojik sahiplenmenin, kim olduğumuzu tanımlamamıza yardım etmede ve bu kimliği başkalarına ifade etmemizde bir rol oynadığı verilebilmektedir. Yıkıcı bir örnek olarak ise bireylerin aynı hedef için sahiplenme hislerinin oluşması çoğu zaman kişilerarası ilişkileri etkileyen çatışmalar yaratabileceği verilebilir (Pierce ve Jussila, 2011: 3-4).

Porteous'a (1976) göre, bireylerin herhangi bir nesneyi sahiplenmeleri aidiyet duygusu yaratmakta ve bundan dolayı psikolojik sahiplenmede bireylerin aidiyet duygularını tatmin edebilmektedir. Bu aidiyet duygusunun oluşturulabilmesi için örgütün; çalışanlara ve yaptıkları işlere değer vermesi, onların mutluluğunu düşünerek bunu onlara hissettirmesi gerekmektedir. Bunun sonucunda ise örgütlerin çalışanlardan beklediği birçok olumlu tutum ve davranış ortaya çıkmaktadır. Çalışanların, örgütlerinden destek gördüklerinde enerjilerini ve duygularını örgüte yatırma konusunda istekli olacakları ve psikolojik sahipliklerinin artacağı düşünüldüğünden algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir (Akçin, 2018: 53). Özler (2008) akademisyenler üzerine yapmış olduğu çalışmada sahipliğin, bireysel kimlik ile sosyal çevre arasındaki sembolik bir

etkileşimin gerçekleşmesine önemli katkılarda bulunduğunu ifade etmiştir (Özler, 2008: 40).

İşletme liderleri de psikolojik sahipliğin öneminin farkına varmıştır. Daha doğrusu müşterilerin belirli bir mağazaya veya iş yerine doğru geliştirebilecekleri mülkiyet duyguları, işletme yönetimleri tarafından önemli bir rekabet avantajı kaynağı olarak görülmüştür (Pierce ve Jussila, 2011: 8). Ayrıca psikolojik sahiplenme, örgütsel hedeflerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için kullanılacak pozitif bir psikolojik kaynak olarak düşünülebilmektedir. Örneğin, psikolojik sahiplenme duygusu ortak bir iş için çalışan bir ekipte önemlidir. Çalışan grup, kendilerini “biz” olarak görürlerse tek ve ortak bir zihniyete sahip olacaklardır. Bu da grubun etkin, verimli çalışabilmesi ve ortak hedeflere ulaşabilmesi için gereklidir. (Mahsud ve Hao, 2017: 2-3). Bilişsel ve duyuşsal yönleri bulunan psikolojik sahiplenme; kişinin sahip olma hedefi, kişisel anlam, duygu veya etkilenme ile ilgili bireysel farkındalığını, düşüncelerini ve inançlarını yansıtmaktadır. Aslında psikolojik sahiplenme, çalışanlar için örgütün veya yapılan işin anlaşılır kılınmasını sağlamaktadır (Ekinci, 2018: 42).

Psikolojik sahiplenme belirli koşullar altında örgütsel gerilimlere de neden olabilir. Örneğin, örgütsel üyeler belirli hedefler üzerinde özel kontrollerini tutmak isteyebilirler veya yöneticiler başkalarını güçlendiren müdahalelere karşı direnebilir. Çünkü onlar belirli bir birimin yönetimine karşı yüksek derecede sahiplik hissetmektedirler (Jussila vd., 2017: 32). Sonuç olarak, kişide mülkiyet sahipliği olgusunun var olması hem kendisine kişisel yarar sağlar hem de çevre üzerinde hâkimiyet sağlayacağından bireye dışsal tatmin sağlar.

Ekici (2018) çalışmasında psikolojik sahiplenmenin toplumsal anlamda ortaya çıkışına dair önemini vurgulayan farklı bir tespiti olmuştur. Bu tespit, güçlü kolektivist değerlere sahip toplumlarda, "bizimki" olarak topluca algılanan (yani kişisel bir ortak sahiplenme algılaması karşısında) bir hedefe (sahiplenilmek istenen) yönelik zararlı davranışların aksine yapıcı davranışlar sergilenmesi yönünde olduğudur. Bu bağlamda toplulukçu kültürlerde de psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkışının daha kolay olabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca aynı çalışmada, güçlü toplulukçu değerlere sahip çalışanlarda daha yüksek düzeyde psikolojik sahiplenme olduğu belirtilmiştir (Ekici, 2018: 47). Pierce ve Jussila (2011) yapmış oldukları çalışmada, sahiplik duygularını önemli ve güçlü olduğunu belirtmişlerdir. Bu güç ve önemin de insan durumunun doğal

bir parçası olarak görmüşlerdir. Ayrıca bu sahiplik duygusunun olumlu veya olumsuz bir biçimde, bireyin hem kişisel hem de çalışma yaşamında kendini gösterdiğini ifade etmişlerdir (Pierce ve Jussila, 2011: 12). Bu bağlamda çalışanlarda oluşan psikolojik sahiplenme algısının örgütün yönetim kadroları tarafından iyi belirlenmesi gerçeği hayati bir öneme sahiptir. Çünkü örgüt içerisindeki çalışanların psikolojik sahiplenmelerinin olumlu veya olumsuz oluşu, günümüzün küresel rekabet şartlarında işletmelerin başarıya ulaşmasında kilit bir rol üstlenmektedir.

2.1.5. Psikolojik Sahipliğin Öncülleri

Psikolojik sahiplenmenin öncülleri üzerine yaptıkları çalışmalarını Heidegger, Steiner, Weil, Dreyfus, Isaacs, Mead, Furby, Dittmar ve Porteus gibi araştırmacıların çalışmalarına dayandıran Pierce vd. (2001) psikolojik sahiplenmeyi etkileyen üç güdüden bahsetmiştir. Bunlar: etkililik ve etkinlik (efficacy and effectance), öz kimlik (self-identity) ve ait olma/yuva hissi duygusu (having a place) dur (Pierce vd.,2001: 300-301). O'Driscoll vd. (2006) yapmış olduğu çalışmada, bu üç güdünün psikolojik sahiplenmenin nedenleri olarak görülmediğini, aksine sahiplik durumunun neden var olduğunu anlamayı kolaylaştırdığını belirtmiştir. Bu psikolojik duruma giden ana yolun; kendini sahiplenmeye yönelik hedefler belirlemenin, hedefi yakından tanımanın ve hedef üzerinde etki / kontrol uygulamanın olduğu kabul edilmektedir (O'Driscoll vd., 2006; s. 394).

Benzer şekilde Alp (2007) örgütsel psikolojik sahiplenme ve örgütsel vatandaşlık üzerinde yapmış olduğu çalışmada, psikolojik sahiplenme duygusunun altında yatan üç önemli güdünün olduğuna vurgu yapmıştır. Bunların Pierce vd. (2001) bahsetmiş olduklarına benzer şekilde; birincisinin yarar ve etki, ikincisinin öz kimlik, üçüncüsünün ise bir yer sahibi olma olduğunu belirtmiştir (Alp, 2007: 34). Bu çalışmalara paralel bir şekilde Özler vd.(2008) psikolojik sahiplenmenin öncülleri ve örgütsel davranışları üzerindeki etkileri hakkında yaptıkları ampirik bir çalışmada, bireyde psikolojik sahiplenmenin oluşmasına ilişkin yukarıda belirtilen Pierce vd. (2001) öne sunduğu üç güdünün olduğu ifade edilmiştir (Özler vd., 2008: 40). Pierce vd. (2003)'ne göre bu üç güdü, bireyin sahiplenme duygularını yaşama nedenleri arasındadır. Her güdü psikolojik sahiplenmenin doğrudan ortaya çıkmasına neden olmak yerine psikolojik sahiplenmenin gelişmesini kolaylaştırmaktadır (Pierce, 2003: 91). Wagner vd. (2003)'de

yapmış olduğu çalışmada, psikolojik sahiplenmenin inşasını daha iyi anlamak için zıt tutum ve davranışların kıyaslanmasının yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu çalışmada tutumlar gibi psikolojik sahiplenmenin de birçok bileşenden oluştuğu ifade edilmiştir ve bu bileşenler; bilmeye dayalı olanlar, etkileyici olanlar ve davranışlar biçiminde olanlar şeklinde sıralanmıştır (Wagner vd., 2003: 850). Pierce ve Jussila (2011) psikolojik sahiplenme üzerinde yapmış oldukları başka bir çalışmada ise Pierce vd. (2001)'nin çalışmasındaki üç öncüle ilaveten psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkışında etkili dört temel öncül olduğunu ifade etmişlerdir. Bunların; etkililik ve etkinlik, öz kimlik, ait olma/yuva hissi duygusu ve teşviktir. Aynı çalışmada sahiplik duygusunun tamamen köken alabilmesi için bu öncüllerden birinin veya daha fazlasının uyandırılmış bir durumda olması gerektiği ifade edilmiştir. Bu nedenle yukarıda belirtilen her bir öncül nedensel bir durum olmasa da araştırmada bir öncül olarak konumlandırıldığı dile getirilmiştir (Pierce ve Jussila, 2011: 120). Özler vd. (2008) bireylerin çok düşündüğü, çok çalıştığı ve daha uzun süre beklediği şeylere karşı daha güçlü bir sahiplik hissine kapıldığını belirtmiştir. Dolayısıyla da örgütlerin sahiplenme duygularını; bilgi, katılım ve özerlik sağlamanın yanı sıra örgütsel alanda iş, görev, proje, takım ve benzerlerini de bulundurarak arttırabileceğini ifade etmiştir (Özler, 2008: 41). Yeşil (2015) yapmış olduğu çalışmada örgüt veya iş sahipliğinin hedefinde varlıklar olduğunda, psikolojik sahipliğin oluşumunu sağlayan güdülerini tatmin edebilme ve mekanizmaların işleyişini kolaylaştırabilme potansiyeli olan özelliklerinin psikolojik sahipliği ortaya çıkaracağını öne sürmüştür. Diğer yandan aynı çalışmada, bireyin kişilik özellikleri gibi bireye ilişkin unsurların da, psikolojik sahipliği ortaya çıkarma potansiyeli olduğu ifade edilmiştir (Yeşil, 2015: 73).

Sonuç olarak psikolojik sahiplenme kavramına ilişkin ilgili yazın incelendiğinde, bu kavramı etkileyen birçok öncülün olduğu ve yapılan çalışmaların çoğunun da bu öncülleri belirlemek üzerine olduğu gözlemlenmiştir. Bu sebeple, psikolojik sahiplenmenin oluşmasına neden olabilecek öncüllerin değerlendirilmesi yapıldığında, kavramın temel üç güdüsüne (Öz Yeterlilik, Öz Kimlik, Ait Olma/Yuva Hissi Duygusu) ilaveten farklı birçok öncülün olabileceği gözlemlenmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalarla birlikte ise bu öncüllerin sayısının artarak devam edeceği düşünülmektedir. Yapmış olduğumuz bu çalışmada ise psikolojik sahiplenmenin öncülleri olarak deneysel verilere dayanan araştırmalar ele alınmıştır. İlgili yazın incelemeleri sonucunda elde

edilen öncüller; öz yeterlilik, öz kimlik, ait olma/yuva hissi duygusu, liderlik, iş çevresinin yapısı, bireye ilişkin unsurlar, sosyal etkileşim, örgüt iklimi, algılanan örgütsel destek ve bölgecilik davranışı olarak sıralanabilmektedir.

- **Öz Yeterlilik (Self-Efficacy):** Pierce vd. (2001) de yapmış oldukları çalışmada, motivasyonun temelini oluşturan sebebin, büyük ölçüde kontrol altında olmak olduğunu belirtmişlerdir. Sahiplik ve beraberinde gelen haklar, bireylerin çevrelerini keşfetmelerine ve değiştirmelerine olanak sağlamaktadır. Böylece bu durum bireyin doğuştan gelen ihtiyaçlarının etkili olmasına; bireyin kontrolü veya eylemlerinin sebebi, etkinlik ve zevk duygularına neden olmaktadır. Ayrıca arzu edilen belirli sonuçlar elde edildiğinde ise dışsal memnuniyet oluşur. Çevreyi değiştirmedeki nedensel etkinliği deneyimleme isteği de bireyde mülkiyet edinimi girişimlerine ve sahiplenme duygularının ortaya çıkmasına neden olur (Pierce, 2001: 300). White (1959), insan tutumunun bir bölümünün, bireyin çevreyi araştırmasıyla ortaya çıkarıldığını ve bunun da etkinlik güdüsü tarafından yönlendirildiğini savunmuştur. Yani bireyin kendi çevresiyle etkili bir şekilde etkileşim kurma arzusu, çevredeki farklılıklar tarafından teşvik edilir ve birinin eylemleri daha fazla farklılık ürettiğinde sürdürülmeye devam etmektedir. Bu güdü, bir durumun artık yeni olasılıklar sunmadığı keşfedildiğinde azalmaktadır (Pierce, 2003: 89). Furby'ye (1978) göre, nesnelere sahiplenme yoluyla kontrol etmek zevk verir ve kişisel etkinlik algılarına neden olur. Furby, mülklerin genişletilmiş benliğin bir parçası olduğu ve bu nedenle çalışanlar için önemli olduğu sonucuna varmıştır. Çünkü sahip olunan mülkler diğer çalışanların yanı sıra fiziksel çevre üzerinde de kontrol kullanmalarına yardımcı olur (Olckers ve Du Plessis, 2012: 7).

Özyeterlilik, insanların bir eylemi başarıyla uygulayabilecekleri ve belirli bir görevde başarılı olabileceği inancıyla ilgilidir. White (1959)'ın sahiplenme ve mülkiyet kavramları hakkındaki eski kavramsallaştırmasına göre, kişinin sahip olma duyguları bireyin etkinlik ihtiyacına ayrılmaz bir şekilde bağlı olabileceği savunulmuştur. Furby (1991), mülkiyet duygularının küçük çocuklarda bile nesnelere kontrol etme ve uygulamalarında etkili olma nedenlerinden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Bir kişinin eylemlerini kontrol etme özgürlüğü, özyeterlilik duygularıyla sonuçlanan psikolojik bir bileşendir ve belirli bir görev, süreç ve prosedürle ilgili psikolojik sahiplik duygusunu destekleyebilir. Avey vd. (2009) psikolojik sahipliğin bu öz yeterlilik bileşenini, "Bu işi yapmam gerekiyor, yapabilirim ve bu nedenle başarıya ulaşma sorumluluğuna sahibim"

şeklinde gördüğünü ifade etmiştir (Avey vd., 2009: 177). Yıldız (2016) yapmış olduğu çalışmada öz yeterlilik unsurunu, hedeflenen amaçlar doğrultusundaki başarıya inancını işaret etmekte olan bir güdü olarak belirtmiştir (Yıldız, 2016: 357). Alp (2007) yapmış olduğu çalışmada, etkililik ve etkinlik kavramını ele aldığı psikolojik sahiplenmenin yarar ve etkisi üzerinde durmuştur. Yıldız (2016)'ın yapmış olduğu çalışmada ifade ettiğine benzer şekilde yarar ve etki kavramını verirken sahiplenmenin bir amaç uğruna var olabileceğini düşünerek amaç kuramından bahsetmiştir. Ona göre amaç kuramının başlıca iki önermesi vardır. Birincisi, bir bireyin kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde bireyin davranışını yönlendirir. Birey enerjisini kendi saptadığı amaca yönlendirir. İkincisi de örgüt tarafından verilen özendiriciler, iş görenlerin amaçlarıyla niyetlerini etkileyerek performansları üzerinde etkili olur. Amaçlarını gerçekleştirmeyi hedefleyen birey, amacını gerçekleştirmede sahip olacağı her şeyi sahiplenir. Bu sahiplenme de onun çabası karşılığında amacına ulaşmayı ya da ulaşmamayı sağlar (Alp, 2007: 35). Yani yüksek bir performans ve motivasyonla amacına yönelmiş olan bireyin amaçlarını gerçekleştirmede sahip olacağı her şeyi sahipleneceği ve bu sahiplenme sonucunda da amacına ulaşacağı düşünülebilir. Bunun sonucunda ise bireyde sahiplenme hissiyatının artacağı kabul edilebilir.

- **Öz Kimlik (Self-Identity):** Kimlik, bireyle toplum arasındaki bağı oluşturan en önemli arayüzdür. Sahip olunan mülkiyetler ise insanların kendilerini tanımlarına ve kendilerini kendilerinin bir uzantısı olarak ifade etmelerine yardımcı olurlar (Özler, 2008: 40). Mülkiyet, toplum tarafından kendisine verilen anlam ve önem nedeniyle kendini anlama ve öz kimliklenme sürecinde önemli bir rol oynamaktadır (Pierce, 2003: 90). Mülkiyet, öz kimlik ve bireysellik ile yakından ilişkili olduğu için aynı zamanda bireye ait özün sembolik bir ifadesidir. Sahip olduklarımız ile olan etkileşimlerimiz sayesinde ve onların anlamlarının bir yansıması ile birleştiğinde; kimlik anlayışımız ve öz tanımlarımız kurulur, sürdürülür, çoğaltılır ve dönüştürülür. Bu nedenle Pierce vd. (2001) yapmış oldukları çalışmada sahiplenmeyi; insanların kendilerini tanımlamak, başkalarına özveriliğini ifade etmek ve zaman içinde öz sürekliliğini sağlamak amacıyla kullanmaları için önermişlerdir (Pierce vd., 2001: 300). Rousseau (1998) ise çalışmasında çalışanların; örgütler, misyonlar veya amaçlar gibi maddi olmayan varlıklarla etkileşime girerek öz kimliklerini oluşturduğunu, sürdürdüğünü, çoğalttığını ve dönüştürdüğünü belirtmektedir. Bu nedenle tüm çalışanların iyi tanımlanmış hedeflere sahip olmalarını ve

örgütlerinin onlardan tam olarak ne beklediğini bilmelerini sağlamasının önemli olduğunu belirtmiştir (Olckers ve Du Plessis, 2012: 7). Sonuç itibari ile sahip olduğumuz benlik sebebiyle, bazı davranışlar sergiliyoruz ve bu davranış ve tutumlar bizim kendimize bir kişilik oluşturmamıza ve onaylamamıza neden oluyor. Albert, Ashforth ve Dutton (2000), örgütsel kimliği öz tanımı olarak içselleştirerek bireyin anlamlılık ve bağlılık duygusu kazandığını öne sürmektedir. Bu nedenle bireyler, değerlerini ve öz kimliklerini temyiz ettiği ve onayladığı ölçüde, bir hedef üzerinde çoklu seviyelerde psikolojik sahiplik duygusu hissedebilir. İnsanlar dışavurumcu olduklarından ve öz kimliklerini doğrulamak için fırsatlar aradıklarından, öz kimliğe duyulan ihtiyaç psikolojik sahipliğin potansiyel bir bileşeni olarak düşünülebilir (Avey, 2009: 178).

Birey; diğer bireylerin kendisine olan bakış açısından, kendini izleyerek bir tür öz kimlik anlayışı geliştirir. Kendini bilme, kişinin kendi yansımasını toplum aynası üzerinde görmesinin bir sonucudur. Toplum içerisinde yer alan birey sahip olduğu statü ile toplum içerisindeki yerini alır. Bireyin sahip olduğu zenginlik, şan şöhret kişinin yaşantısında büyük önem taşır. Bireyin elinde bulundurduğu bu güç, bireyin davranışlarını da etkiler. Toplum içerisinde, bireyin elinde bulundurduğu güce göre davranma zorunluluğu ortaya çıkar ki bu da bireyin öz kimliğini şekillendirmede sahip olduklarının önemli rol oynadığının göstergesidir. (Alp, 2007: 36-37). Benzer şekilde Demirkaya ve Kandemir (2014) çalışmasında ele alındığı üzere, mülkiyet aynı zamanda bireylerin diğer bireylere karşı öz kimliklerini tanımlamalarına olanak verir. Zira bireyin sahip oldukları toplum içerisindeki yerinin de belirleyicisidir. Bu durumun, yani mülkiyet sahibi olmanın sağladığı avantajlı konum organizasyonlar için de öz kimlik belirtecidir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 9). Yıldız (2016) yapmış olduğu çalışmada öz kimliği; belirli bir görev yönündeki sahiplik duygusu açısından insanların kendilerini nasıl tanımladıkları şeklinde ifade etmiştir (Yıldız, 2016: 357). Ayrıca Avey (2009)'a göre öz kimlik unsuru bir aidiyet duygusuna sahip olmaktan farklıdır. Örneğin, bireyler bir yerdeki veya bir gruba ait olma hissini hissedebilirler ama mutlaka o yer veya grupla özdeşleşemeyebilirler (Avey, 2009: 178).

- ***Ait Olma/Yuva Hissi Duygusu (Belongingness/Having a Place):*** Sahiplik ve buna bağlı psikolojik durum, bireyin belirli bir bölgeye sahip olma güdüsü veya evrende içinde oturulacak bir "ev" olması ile de kısmen açıklanabilir (Pierce vd., 2001: 300). Bireye ait bir evin veya yaşayacağı bir yerin olması, fiziksel kaygıların ötesine geçen ve

ait olmak için önemli bir psikolojik ihtiyacı karşılayan temel bir insan ihtiyacıdır (Oleckers ve Du Plessis, 2012: 7-8). Fransız politik düşünürü Simone Weil'e göre bir yere (eve, yurt, mekân) sahip olma, insan ruhunun gereksinimidir. Birçok bilim adamı, bu ihtiyacı mülkiyet duygusuna bağlamışlardır. Örneğin, Weil'e göre düzen, özgürlük, düşünce özgürlüğü, sadakat, gerçek bağlılık ve sorumluluğun yanı sıra mülkiyet ruhun hayati gereksinimidir. Ruh bedensel organın bir uzantısı gibi görünen nesnelere çevrelenmemişse, kendini yalnız ve kayıp hisseder (Alp, 2007: 40; Pierce, 2003: 91). Dittmar'a (1992) göre insanların kendileri ile evler, otomobiller, uzay ve diğer insanlar gibi mülkiyete ait çeşitli hedefler arasındaki bağlantı psikolojik olarak deneyimlemesi yaygındır. Bu sebeple mülkler, sahibin kimliğinde genişletilmiş benliğin bir parçası olmaları için böyle baskın bir rol oynarlar. Ayrıca aynı çalışmada çeşitli nesnelere sahip olma hislerinin önemli ve potansiyel olarak güçlü psikolojik ve davranışsal etkileri olduğundan bahsedilmiştir. Örneğin, kişinin mülkiyetinin artması kişide olumlu ve canlandırıcı bir etki yaratır. Muhtemelen kendini geliştiren önyargılar, yatırım çabaları, kontrol edilebilirlik ve sosyal onayların bir sonucu olarak sahip olunan nesnelere sahip olmadıkları nesnelere daha çekici ve daha olumlu olarak değerlendirilmiş gibi görünüyor. (Pierce vd., 2003: 85-86).

Yıldız (2016)'a göre aidiyet duygusu, aidiyet ihtiyacının içinde bulunan örgüt tarafından tatmin edilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Yıldız, 2016: 357). Ait olma hissi fiziksel mülkiyeti güçlendirilmesinin ötesinde, örgütlerde psikolojik sahiplenme kavramı içerisindeki anlamı bireyin örgütün içinde bulunduğu hissi olarak anlaşılabilir. İnsanlar bir örgütün sahipleri gibi hissettiğindeki ait olma ihtiyaçları, karşılandıkları sosyal ve sosyo-duygusal ihtiyaçlar bakımından "bir yere sahip olmak" ile karşılanmaktadır. Bir işyerinde bireyin ait olma ihtiyacı; özel bir görev, iş ekibi, iş birimi, bölüm, örgüt veya endüstri tarafından bir bütün şeklinde karşılanabilir. (Avey, 2009: 177-178). Buradan yolla çıkarak bireyin ait olma hissine sahip olması gibi güdülerin psikolojik sahiplenme düzeyini etkileyebileceği düşünülebilir. Asatryan ve Oh (2008) Midwest Üniversitesinde çalışan 1045 öğretim üyesi ve personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmada, çalışanların sahip oldukları aidiyet duygusunun psikolojik sahiplenme üzerinde doğrudan etkisi olduğu tespit etmiştir (Asatryan ve Oh, 2008: 376).

Psikolojik sahiplenmeye etkileyen birçok unsurun var olması ve ilgili yazın taramasında belirgin bir ayrım olmaması sebebiyle, psikolojik sahiplenmeye öncül

olabilecek diğer unsurlar hakkında yapılan çalışmaların sonucu aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

- **Hesap Verme Zorunluluğu (Accountability):** Jeswani ve Dave (2011) yapmış oldukları çalışmada sorumluluğu; birinin başkalarına inançlarını, duygularını ve eylemlerini haklı göstermesi için çağrılabilceği örtük veya açık beklentileri olarak ifade etmişlerdir (Jeswani ve Dave, 2011: 54). Hesap verme zorunluluğu öncelikle iki mekanizma yoluyla psikolojik sahiplenmenin bir bileşeni olarak kabul edilebilir. Bunlardan birincisi bireyin başkalarını sorumlu tutma beklentisi, ikincisi ise bireyin kendisini sorumlu tutma beklentisidir. Psikolojik sahiplik kaynağı olarak hesap verme zorunluluğu, ekonomik sistemler ve spor takımları gibi toplumun birçok alanında belirgindir. Örneğin, büyük profesyonel spor takımlarının sahipleri diğerlerini (antrenör, oyuncu gibi.) takım performansından sorumlu tutarken kendileri de takımın başka seçmenleri tarafından başarı ve başarısızlık için sorumlu tutulmaktadır (Avey, 2009: 177). Yıldız (2016) yapmış olduğu çalışmada hesap verme zorunluluğu unsuru için, sahiplenmesi hedeflenen nesne ile ilgili topluma karşı olan hak ve sorumluluklar üzerine vurgu yapmıştır (Yıldız, 2016: 357). Dirik ve Eryılmaz (2016) yapmış olduğu çalışmada sorumluluğu psikolojik sahiplenmenin bir boyutu olarak ifade etmiştir. Çünkü onlara göre psikolojik sahiplik duyguları yüksek olan bireylerin, başkalarının sahiplenme hedefi üzerindeki etkilerini açıklayabilmeleri beklenmektedir. Bu beklentiyi de hesap verme zorunluluğu boyutunun sağladığı düşünülmektedir (Dirik ve Eryılmaz; 2016: 1436).

- **Liderlik:** Psikolojik sahiplenme üzerindeki liderlik etkisini sadece doğrudan bir etki olarak değerlendirmemek gerekmektedir. Çünkü lider davranışlarının dışı yansımalarının toplamı olarak değerlendirilen yönetim felsefesi ile örgüt yapı ve özellikleri arasında çoğu zaman sıkı bir ilişki olduğu bilinmektedir (Uçar, 2017: 182). Ghafoor vd. (2011) Telekom şirketlerine bağlı olarak çalışan 270 işgören ve yönetici üzerinde yapmış oldukları araştırmada, dönüşümsel liderliğin psikolojik sahiplenme ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada etkili lider olarak yönetim desteğinin, çalışanın performansını artırabileceğini ve iş ortamında olumlu tutumlar geliştirebileceği belirtilmiştir. (Ghafoor vd., 2011: 7397). Bernhard ve O'Driscoll (2011) 52 küçük aile şirketinde çalışan ve aile üyesi olmayan 229 çalışan üzerinde yapmış oldukları araştırmada, dönüşümsel liderliğin psikolojik sahiplenme düzeyi ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada pasif liderliğin

psikolojik sahiplenme ile önemli bir negatif yönlü ilişkisi olduğu belirtilmiştir. (Bernhard ve O'Driscoll, 2011: 366). Pierce vd. (2001) yapmış oldukları çalışmada örgüt içerisindeki liderlerin potansiyel sahiplik hedeflerinin özelliklerini; görünür, çekici, kolayca değiştirilebilir ve erişilebilir kılarak psikolojik sahiplik potansiyelini arttırabileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca yöneticilerin psikolojik sahipliğe giden “yollar” üzerinde de çalışabileceğini ifade etmişlerdir. Örneğin aynı çalışmada, yöneticilerin farklı hedefler üzerinde kontrol kullanma imkânları artıracak şekilde hedefler hakkında samimi bilgi oluşturmak, hedeflerle sık ve yakın ilişki içinde olmak ve hedefleri doğrultusunda kendine yatırım yapmak için işi organize edebileceği değerlendirilmiştir (Pierce vd., 2001:308). Avey vd. (2009) yapmış oldukları çalışmada ise dönüşümcü liderlik ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır (Avey vd.,2009: 184).

Zhu vd. (2013) aile şirketlerinde çalışan 166 profesyonel yöneticiler üzerine yapmış oldukları araştırmada, iş yerindeki sahip-yönetici ilişkisinin yakınlığı, mal sahibinin yardımsever liderlik tarzı ile aile dışı yöneticilere ait psikolojik sahiplenme düzeyleri arasındaki pozitif ilişkiye aracılık edeceğini tespit etmişlerdir (Zhu vd. (2013: 309). Yıldız ve Yıldız (2015) hizmetkâr liderlik, psikolojik sahiplenme ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapmış oldukları çalışmada, hizmetkâr liderlik ile psikolojik sahiplik arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada çalışanların örgütsel destek algılarının yüksek olması durumunda bu ilişkinin daha güçlü olacağını ifade etmişlerdir (Yıldız ve Yıldız, 2015: 71). Buna sebep olarak ise daha önce yapılan araştırmalarda kullanılan ve bizimde araştırma değişkenlerimizden biri olan algılanan örgütsel desteğin, çalışanların olumlu davranış ve tutumlarının temel belirleyicilerinden biri olduğunu göstermişlerdir. Çünkü oluşan bu algının çalışmada bağlılık duygusunu geliştirdiğini ve bu bağlılığın da psikolojik sahiplenme ile arasında güçlü bir ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Avey vd. (2012) farklı kuruluşlarda çalışan 845 yetişkin üzerine yürüttükleri çalışmada, psikolojik sahiplenme ile etik liderlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulamışlardır. Ayrıca aynı çalışmada psikolojik sahipliğin, etik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık etkisinin de olduğu tespit edilmiştir (Avey vd., 2012: 28-29). O'Driscoll vd. (2006) Yeni Zelanda'da çalışan işçi ve yönetici üzerinde yapmış oldukları araştırmada, örgüt temelli psikolojik sahipliğin gözetmen yardımlarıyla pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (O'Driscoll vd., 2006: 404). Yani lideri olarak ifade edilebilecek

gözetmenin çalışanına yardım davranışları sergilemesi, psikolojik sahiplenme düzeyinin artmasına sebep olabileceği düşünülebilir. Andiyasari vd. (2017) Endonezya'nın iki büyük şirketinde çalışan 210 işgören üzerine yapmış oldukları araştırmada, iş temelli psikolojik sahiplenmenin algılanan yönetici desteği ile pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Andiyasari: 12). Chatterjee ve Shukla (2018) Hindistan'da çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmada, algılanan yönetsel destek ile iki psikolojik sahiplenme biçimi (iş ve örgüt temelli psikolojik sahiplenme) arasında güçlü seviyede ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Chatterjee ve Shukla, 2018: 14).

- **İş Çevresinin Yapısı:** Pierce vd. (2004) Yeni Zelanda'da farklı endüstri alanlarında çalışan işgörenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, çalışanlara ait iş çevresi yapısının iş ve örgüt temelli psikolojik sahiplenme düzeyi ile önemli derecede ilişkisi olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca aynı çalışmada, algılanan kontrolün teknoloji ve örgüt temelli psikolojik sahiplenme ilişkisinde tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Pierce vd., 2004: 523-525). Başka bir çalışmada, O'Driscoll vd. (2006) Yeni Zelanda'da çalışan 239 işçiyi ve yöneticilerini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre, iş çevresi yapısının psikolojik sahiplenme ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte çalışma ortamı yapısının değişkenleri olarak ele alınan iş tasarımı özerkliği, katılımcı karar verme ve teknoloji unsurlarının her birinin, psikolojik sahipliğin her iki boyutu (örgüt temelli psikolojik sahiplenme ve iş temelli psikolojik sahiplenme) ile de anlamlı bir ilişkisi olduğu ifade edilmiştir (O'Driscoll vd., 2006: 403). Ayrıca aynı çalışmada iş çevresi yapısının, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisinin de psikolojik sahipliğin aracı rolü olduğu tespit edilmiştir (O'Driscoll vd., 2006: 388). Benzer bir çalışmada Mayhew vd. (2007), iş özerkliğinin iş temelli psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli psikolojik sahiplenme ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir (Mayhew vd., 2007: 486). Brown vd. (2014) yapmış olduğu çalışmada örgütsel güven teorisine dayanarak iş yerinde sağlanacak bir güven ortamının, psikolojik sahipliğin ifadesinde ve etkisinde birçok kritik role hizmet edebileceğini önermektedir (Brown vd., 2014: 465). Seçkin ve Çoban (2018) özel okullarda çalışan 218 öğretmen üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışma hayatı kalitesinin psikolojik sahiplenme ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca aynı çalışmada, çalışma hayatı kalitesi ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde psikolojik sözleşmenin aracı, sosyal mübadele

hassasiyetinin de düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu bulgulamışlardır (Seçkin ve Çoban, 2018: 7).

- **Bireye İlişkin Unsurlar:** Pierce ve arkadaşlarının (2003) da vurguladığı gibi, bireye ilişkin unsurların psikolojik sahipliğin oluşumunda önemli bir rolü bulunduğu düşünülmektedir. Nitekim Asatryan ve Oh; müşterilerin şirketlere yönelik sahiplik hisleri geliştirmelerinde, özdeşleşme ve ait olmanın psikolojik sahipliğin öncüllerinden ikisi olduğu bulgusuna erişmişlerdir. Müşteriler, kendi değerleriyle şirketin değerlerinin benzer olduklarını düşündüklerinde şirketle özdeşleşmekte ve şirketle ilişkisinin derinleşmesiyle psikolojik sahipliğin ortaya çıkma ihtimali oluşmaktadır. Benzer şekilde, müşterilerin sahiplik hisleri, ait olma ihtiyaçlarının tatmin edilebilmesiyle de ortaya çıkabilmektedir (Yeşil, 2015: 74). Özler vd. (2008) idari ve akademik personel üzerine yapmış oldukları çalışmalarında katılımcılara ait demografik özelliklerin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Elde edilen analiz sonuçlarında; erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran, daha yaşlı olan katılımcıların daha genç katılımcılara nazaran, kıdemi daha fazla olan katılımcıların daha kıdemsiz olanlara nazaran, çalıştığı kurumda daha fazla psikolojik sahiplenme duygusu hissettiğini tespit etmişlerdir (Özler vd., 2008: 45).

Winter, Steward, Klohen ve Duncan (1998), çalışanlara ait kişilik özelliklerinin davranışlarında oluşacak psikolojik sahiplenmeye ilişkin güdülerin ifade etme şeklini etkilediğini belirtmişlerdir (Olckers ve Du Plessis, 2012: 9). Ghafoor vd. (2011) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel destek ve aidiyet duygusu ile çalışanların meselelerle ilgili her türlü adımı atmakta kendilerini rahat hissedeceklerini ve kendi görevlerinde de sorumluluk hissi oluşacağını ifade etmişlerdir. Bu da çalışanların psikolojik olarak işlerine, önemine, kimliklerine, sorumluluklarına ve çalışmalarına ait olmalarıyla birlikte geliştirilecektir. Ayrıca aynı çalışmada çalışanların örgütle olan ilişkisi ve örgüte bağlanması, örgütsel bağlılığını ve performansını belirleyeceği belirtilmiştir (Ghafoor vd., 2011: 7401). Başka bir çalışmada Danaeefard vd. (2018), çalışanın kişilik özellikleri ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkileri incelemiştir. Elde edilen sonuçlarda dışa dönüklük, anlaşılabilirlik, vicdan ve açıklık gibi; çalışanların kişilik özelliklerinin psikolojik sahiplenme ile pozitif ve doğrudan ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Danaeefard vd., 2018: 338). Pirkkalainen vd.(2018) yapmış oldukları başka bir çalışmada ise

çalışanın kişisel sonuç beklentilerinin bilgiye ait psikolojik sahiplenme ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Pirkkalainen vd., 2018: 283).

- **Sosyal Etkileşim:** Pare vd. (2006) yapmış oldukları çalışmada sosyal etkileşimin psikolojik sahiplenme açısından önemine değinmiştir. Onlara göre bir birey bir nesne hakkında ne kadar fazla bilgi sahibi olursa benliği ve o nesne arasındaki ilişki derinleşmekte ve dolayısıyla da nesneye karşı olan sahiplenme duygusu o kadar güçlenmektedir (Pare vd., 2006: 199). Zhu vd. (2013) yapmış oldukları çalışmada, iş yerinde oluşan sahip-yönetici arasındaki yakın ilişkinin, mal sahibinin yardımsever liderlik tarzı ile aile dışı yöneticilere ait psikolojik sahiplenme düzeylerini aracılık vasıtasıyla geliştirebileceği ifade edilmiştir. (Zhu vd. (2013: 309). Bu yakın ilişkiler sonucunda oluşan sosyal etkileşimlerin, psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkmasını sağlayacak etkenlerden biri olduğu düşünülebilir. O'Driscoll vd. (2006) Yeni Zelanda'da çalışan işçi ve yönetici üzerinde yapmış oldukları araştırmada, örgüt temelli psikolojik sahipliğin yardım etme davranışlarıyla pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (O'Driscoll vd., 2006: 404). Yani yönetici-işçi veya işçilerin kendi arasında sergilemiş oldukları yardım davranışları, sosyal bir etkileşim oluşturarak bu etkileşimdeki kişilerin psikolojik sahiplenme düzeylerini artırabileceği düşünülmektedir.

- **Örgüt İklimi:** Psikolojik sahipliği ortaya çıkaran mekanizmalar göz önünde bulundurulduğunda, iklimin bireylerin psikolojik sahiplikleri üzerinde ne denli önemli etkileri olabileceği kolaylıkla fark edilecektir. Bireylerin; işlere, projelere, kararlara veya finansal sahiplik planlarına katılımları üzerine yapılan pek çok çalışmada, özellikle kontrol mekanizması vasıtasıyla psikolojik sahipliğin ortaya çıktığı görülmektedir (Yeşil, 2015: 75). Özler vd. (2008) 709 idari ve akademik personel üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, katılımcı bir örgüt iklimi ve iş tatmininin çalışanların örgütlerine karşı sahiplenme duygusunu geliştirebileceğini belirtmiştir (Özler vd., 2008: 38). Benzer şekilde, Han vd. (2010) çalışmalarında, işgörenlerin kararlara katılımının, onların bilgiyi paylaşma davranışlarına etki ettiği düşünülen işgören olumlu algı ve tutumları üzerindeki etkisini araştırmaktadırlar. Yazarların geliştirmiş oldukları model ve araştırma sonuçların incelendiğinde psikolojik sahiplenmenin örgütsel bağlılık ve işgörenlerin bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği görülürken işgörenlerin kararlara katılımının da psikolojik sahiplenme üzerinden örgütsel bağlılık ve işgören bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Uçar, 2017: 193). Başka bir çalışmada Liu vd. (2012)

Çin'in iki büyük şehrinde faaliyet gösteren biri yabancı diğeri ise devlet-özel sektör ortaklığında olan telekomünikasyon şirketi çalışanları üzerinde inceleme yapmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, örgüt içerisinde katılımcı bir karar verme iklimi ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Liu vd., 2012: 882). Pare vd. (2006) Kanada'nın Montreal şehrinde çalışan doktorların yeni bir klinik bilgi sistemine uyumu üzerine yapmış oldukları çalışmada, doktorların sisteme aktif katılımları sayesinde gelişim süreci üzerinde daha büyük etkiye sahip olduklarını düşündükleri ifade edilmiştir. Bu sayede de klinik sisteme yönelik sahiplik hisleri geliştirdikleri vurgulanmaktadır (Pare vd., 2006: 197).

• **Bölgecilik:** Psikolojik sahiplik anlayışını benimsemiş çalışanlar, sahipliklerine ait hak taleplerini bildirmek ve savunmak için bölgeci davranışlarda bulunabilirler. Ayrıca, çalışma ortamının sosyal bağlamındaki farklılıkları, bireylerin bu bölgeci davranışlarda bulunup bulunmadığını etkileyebilir ve diğerlerinin bu sahiplik odaklı davranışlara nasıl yanıt vereceğini şekillendirebilir. Her iki anlamda da çalışanlar, kurumun çıkarına olan ilgisinde haklı olduklarını hissedebilirler. (Mahsud ve Hao, 2017: 2). Brown vd. (2005) yapmış oldukları çalışmada bölgecilik ve psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde incelemelerde bulunmuşlardır. Bu araştırmadan elde ettikleri bulgularda psikolojik sahiplenmenin, mülkiyet ve bir nesneye bağlılık duygularını ifade ettiğini belirtmişlerdir. Fakat bölgecilik davranışının bunun aksine; kişinin bir nesneye bağlanmasını inşa etmek, iletmek, sürdürmek ve eski haline getirmek amacıyla sıklıkla psikolojik sahiplikten kaynaklanan eylem veya davranışları ifade ettiğini değerlendirmişlerdir. Ayrıca psikolojik sahiplenmenin psikolojik bir durum iken bölgeciliğin en az iki kilit yönü olan sosyal bir davranış olduğunu belirtmişlerdir. Yani sosyal ortamda olmayan nesnelerin psikolojik sahipliği varsa bölgecilik davranışının oluşması için bir sebep yoktur. (Brown, 2005: 579). Brown vd. (2014) bölgeci davranış sergileme gibi iş davranışı ve tutumları üzerinde yapmış oldukları başka bir araştırmada ise çalışanda güvene dayalı oluşan bir çalışma ortamı hakkında “İki ucu keskin kılıç” benzetmesi yapılmıştır. Yani iş yerinde çalışana sağlanan yüksek güven ortamının bir yandan psikolojik sahiplik ile ilgili bölgeci davranışları azalttığı, diğer taraftan ise çalışma alanlarında oluşan bu yüksek güven ortamlarının bölgeci davranışlar sergileyen çalışanların iş arkadaşları tarafından önemli derecede daha az katkı verdiği düşüncesini oluşturduğu değerlendirilmiştir (Brown, 2014: 463).

Sonuç olarak psikolojik sahiplenmenin bölgecilik davranışına dönüşmediği durumlarda, çalışan davranışlarının olumlu yönlerinden örgütsel yarar sağlayabilmektedir. Örneğin Bernhard ve O 'Driscoll (2011); psikolojik sahiplenme ile dönüşümsel, işlemsel veya pasif liderlik tarzları arasındaki ilişkide; rol fazlası davranışının duygusal bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti bakımından çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediğini ve bu ilişkiye psikolojik sahiplenmenin aracılık ettiğini ifade etmişlerdir (Ekici, 2018: 50).

2.1.6. Psikolojik Sahiplenmenin Sonuçları

Mahsud ve Hao (2017) psikolojik sahiplenmenin sonuçları olarak görülen iş tatmini, bağlılık, vatandaşlık davranışı ve işte kalma niyetinin psikolojik sahiplenme duygusu ile tahmin edilebileceğini belirtmişlerdir (Mahsud ve Hao, 2017: 2). Ancak ilgili yazın incelendiğinde psikolojik sahipliğin örgütsel çıktılar üzerinde olumsuz birçok etkisinin de olabileceği görülmektedir. Örneğin Pierce vd. (2001) yapmış oldukları çalışmada, belirli koşullar altındaki bireye ait psikolojik sahiplenme duygusunun, yetki vermeme ve bilgi paylaşmama gibi işlevsiz etkiler yaratabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca bireyin katılımcı yönetim, takım çalışması ve işbirliğinin uygulanmasını engellemek isteyebileceğini ve sabotaj veya diğer sapkın davranışlarda bulunabileceği; hayal kırıklığı, stres ve yabancılaşma ile fiziksel ve psikolojik sağlık etkilerini hissedebileceğini belirtmiştir (Pierce vd., 2001: 304). Pierce ve Jussila (2011) de yapmış oldukları çalışmada psikolojik sahiplenmenin sonuçları üzerinde incelemelerde bulunmuştur. Yapılan bu çalışmada psikolojik sahiplenmenin genel itibari ile çalışmada pozitif bir algı oluşturduğu ifade edilmiştir. İş tatmini, örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve yaratıcılık gibi pozitif sonuçları ise psikolojik sahiplenmenin “Parlak Tarafı” olarak elle almışlardır. Ancak aynı çalışmada, psikolojik sahiplenme nedeniyle olduğu düşünülen pozitif davranış ve tutumlara rağmen negatif taraflarının da olabileceğini belirtmişlerdir. Psikolojik sahiplenmenin bu negatif yönünü ise psikolojik sahiplenmenin “Karanlık Tarafı” olarak nitelendirmişlerdir. Ayrıca bu çalışmada yönetsel bağlamda çalışmada psikolojik sahiplenmenin gelişmesine yönelik çalışmalar yapılmadan önce bu negatif tarafının iyi anlaşılması gerekliliği konusuna vurgu yapılmıştır (Pierce ve Jussila, 2011: 86).

Sonuç olarak yukarıda belirtilmiş olan çalışmalardan da anlaşılacağı üzere, psikolojik sahipliğin örgütsel çıktılar üzerinde olumlu veya olumsuz birçok etkisinin de olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle yapmış olduğumuz çalışmada deneysel verilere dayanmak şartı ile psikolojik sahiplenme kavramı sebebiyle oluşacak olumlu ve olumsuz çıktılar ele alınmıştır. Psikolojik sahiplenmenin bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olduğu kabul edilen unsurlar; motivasyon, verimlilik, performans, sorumluluk alma hissi, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, örgütte kalma niyeti, iş stresinin azalması, rol davranışları, teknoloji, değişim, geri çekilme davranışlarında, yabancılaşma davranışlarında azalma ve olumsuz iş davranışları olarak ele alınmıştır.

- **Motivasyon:** Benlik hissi sahiplenme hedefi ile iç içe geçtiği ve benlik duygusunun önemli bir parçası haline geldiği için birey, sahiplenme hedefini beslemek, ilerletmek ve korumak davranışlarında bulunmaya motive olmaktadır. Bu tür davranışlar aynı zamanda bireyin, benliği değerli görmesine ve tatmin edici bulmasına yardımcı olmaktadır. Bu motivasyon ise kısmen kendi kendine tutarlılık ve/veya kendi kendini geliştirme motivasyonu ile ilişkili dinamiklerden kaynaklanmaktadır (Pierce ve Jussila, 2011: 89). Pierce vd. (2009), iş tasarımı ve psikolojik sahiplik bağlantısı göz önüne alınarak yapmış oldukları çalışmada, çalışmada oluşacak psikolojik sahiplenmenin içsel motivasyon gibi olumlu çıktılarını elde edildiğini belirtmişlerdir (Pierce vd., 2009: 490).

- **Verimlilik:** Psikolojik sahiplenmenin nihai sonuçlarından verimlilik ve etkinliklerdeki artıştır (Mahsud ve Hao, 2017: 3). Kaur vd. (2013) kamu hastahanelerinde çalışan hemşire çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, psikolojik sahiplenmenin hemşirelerin sergilediği bakım davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Kaur vd., 2013: 3198). Yani psikolojik sahiplenme düzeyleri yüksek olan hemşirelerin olumlu iş davranışı ve tutumları sergileyerek verimliliklerinin artacağı düşünülebilir.

- **Performans:** Psikolojik sahipliğin genel sonuçlarından bir tanesi çalışanın davranış ve tutumlarını etkilemesi sonucunda, çalıştığı kurumun örgütsel performansına olumlu katkıları olacağı düşünülebilir. Van Dyne ve Pierce (2004) yapmış oldukları araştırmada, çalışanın sahip olduğu psikolojik sahiplenme düzeyinin performans ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır (Van Dyne ve Pierce, 2004: 452). Demirkaya ve Kandemir (2014)'de yapmış olduğu çalışmada, çalışanlarda oluşacak

psikolojik sahiplenme hissinin gönüllü çalışmalarda artışa sebep olacağını belirtmiştir. (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 10). Bu gönüllü çalışmalardaki artışın ise iş performansına olumlu olarak yansıtacağı düşünülebilir. Pierce vd. (2009)'nin ise iş tasarımı-psikolojik sahiplik bağlantısı göz önüne alınarak yapmış olduğu çalışmada kalite performansına değinerek psikolojik sahiplenmenin kalite performansını olumlu yönde katkıları olduğunu ifade etmişlerdir (Pierce vd., 2009: 490). Ekinci (2018) de yapmış olduğu çalışmada psikolojik sahiplenmenin, örgüt çalışanlarının yapmakla yükümlü oldukları işleri yasal gereklilik kadarı ile yerine getirmelerinin ötesinde performans göstermelerini sağlayabileceğini belirtmiştir (Ekinci, 2018: 5). Wagner vd. (2003), psikolojik sahipliğin öncülleri ve sonuçlarını belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmasında ise sahiplenme davranışları ile finansal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Wagner vd., 2003: 865).

- **Sorumluluk Alma Hissi:** Sorumluluk, işletme ve kamu politikaları alanlarında popüler bir kavram haline gelmiştir. Genel anlamda hesap verme zorunluluğu kavramı, Larner ve Tetlock (1999) tarafından kişinin inançları, duyguları ve aksiyonlarını diğer kişilere onaylatmak için başvurabileceği gizli ya da açık beklentiler olarak ifade edilmektedir (Uçar, 2017: 177). Psikolojik sahiplenme ile ilişkisinde ise çalışanların örgütü yönlendirmeye hakları olduğuna inanması ve buna bağlı olarak daha fazla sorumluluk duygusu taşımasını gerektiğini düşünmesini sağlaması olarak ifade edilebilir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 10). Van Dyne ve Pierce (2004) yapmış oldukları çalışmada, belirli bir hedef için psikolojik sahiplik duygusunun sorumluluk duygularını da arttırabileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca bir bireyin benlik algısının hedefe yakından bağlı olduğunda bu kimliği sürdürme, koruma veya geliştirme isteğinin daha fazla sorumluluk duygusu doğuracağını ifade etmişlerdir (Van Dyne ve Pierce, 2004: 100).

Sieger, Zellweger ve Aquino (2013), psikolojik sahiplenme düzeyleri yüksek olan üst düzey yöneticilerin sahiplik hedefi için artan sorumluluk duyguları sayesinde güçlendiklerini; özerklik, yetkinlik ve kontrol sağlama gibi nitelikler edinebildiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada üst düzey yöneticilerin; yaratıcılık, değişim, bireysel düzeyde girişimci davranışlarda bulunmaya daha yatkın olabildikleri ifade edilmiştir. Bu bağlamda hem yöneticilerin hem de çalışanların örgütlerinde etkili ve verimli olabilmelerini sağlama olanağı bulunan psikolojik sahiplenme, insan kaynağının değişim ve gelişime yönelik bakış açısını olumlu yönde değiştireceği söylenebilir (Ekici,

2018: 50). Beaglehole (1932) ve Furby (1978)'ye göre mülkiyetler ve sahiplik duyguları, işletme için sorumluluk duygusunu tetiklemektedir. Örneğin, Hall (1966)'da mülkiyetin, bireylerin mülkiyet haklarını korunmasına ve savunmasına neden olduğunu ifade etmiştir. (Van Dyne ve Pierce, 2004: 441).

- **Örgütsel Bağlılık:** Örgüte karşı hissedilen sahiplik duygusu, örgüt üyeleri tarafından kabul edilen 'ortak değerler' ve bu duygudan kaynaklanan benzerlik ve ortaklığın ilişkisi bireylerin birbirleri ile dayanışma içinde davranmasına yol açabilir. Bu nedenle sahiplik hissi örgüt içerisinde "örgütsel bağlılığın" oluşmasına hizmet edebilir (Özler, 2008: 39). O'Driscoll vd. (2006) Yeni Zelanda'da çalışanlara ait olmayan işletmelerde çalışan 239 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik sahiplenme düzeyinin artan duygusal bağlılık ile güçlü bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca aynı çalışmada, kuruluşlarının değerlerine ve hedeflerine çok bağlı olan bireylerin şirketin refahının teşviki için çabalarını ve enerjilerini ayırmaya istekli olduklarını ifade etmişlerdir. Bu sebeple de, araştırmacılar tarafından örgüt içerisinde güçlü bir sahiplik duygusu hissedileceğini öngörmüşlerdir (O'Driscoll vd., 2006: 410-411). Yeşil vd. (2015) yapmış oldukları çalışmada, çalışanda oluşan psikolojik sahiplenme hissini örgütsel bağlılık tutumlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Örneğin; psikolojik sahiplik, örgütsel bağlılığı geliştirerek işgörenlerin özgeci ruhunu tetiklemekte ve ileri teknoloji üreten firmalar açısından son derece önemli olan bilgi paylaşımı davranışlarına katkı sağladığını ifade etmişlerdir (Yeşil vd., 2015: 76). Mahsud ve Hao (2017) Pakistan havacılık endüstrisindeki kamu ve özel hizmet kuruluşlarında çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları araştırmada, örgüt üyelerinin işlerine ve örgütlerine karşı psikolojik sahiplenme duygusu oluşturduğunda iş ile ilişkili daha olumlu bağlılık elde ettiklerini belirtmişlerdir (Mahsud ve Hao, 2017: 1). Ekinci (2018) yapmış olduğu çalışmasında, psikolojik sahiplenmenin çalışanın duygusal bağlılığını etkilediğini belirtmiştir (Ekinci, 2018: 46). Bernhard ve O'Driscoll (2011) yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahiplenme ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011: 363-364).

Brown ve Zhu (2016) yapmış oldukları çalışmada, çeşitli bakış açılarına ve disiplinlere göre psikolojik sahiplenmenin duygusal bağlılık ile önemli derecede anlamlı bir ilişkisinin olduğunu belirtmişlerdir. (Brown ve Zhu,2016: 60). Benzer şekilde Avey vd. (2009) de yapmış oldukları çalışmada ise duygusal bağlılık davranışları ile psikolojik

sahiplenme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır (Avey vd.,2009: 184). Özler vd. (2008) 709 idari ve akademik personel üzerine yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik sahipliğin, çalışanların kendi kendini geliştirme ve uzun vadeli çalışma şansının yüksek olduğu ve özerkliği destekleyen bir çalışma ortamı olduğunda örgütsel bağlılığı arttırabileceğini bulgulamışlardır (Özler vd., 2008: 38). Van Dyne ve Pierce (2004) de yapmış oldukları çalışmada, çalışanın sahip olduğu psikolojik sahiplenme düzeyinin örgütsel bağlılık ile önemli derecede bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır (Van Dyne ve Pierce, 2004: 450). Vandewalle vd. (1995) üniversite konutlarında ikamet eden 797 kişi üzerinde yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışları ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü olduğu bulgulanmıştır (Vandewalle vd., 1995: 210). O’Driscoll vd. (2006) Yeni Zelanda’da çalışan 239 işçi ve yönetici üzerinde yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahipliğin her iki boyutu (örgüt temelli psikolojik sahiplenme ve iş temelli psikolojik sahiplenme) ile duygusal bağlılığın pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (O’Driscoll vd., 2006: 404). Liu vd. (2012) Çin’de faaliyet gösteren telekomünikasyon şirketi çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, psikolojik sahiplenme ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada psikolojik sahiplenmenin duygusal bağlılık üzerinde önemli derecede etkisinin olduğu da bulgulanmıştır (Liu vd., 2012: 882-883). Mayhew vd. (2007) yapmış oldukları çalışmada, örgüt temelli psikolojik sahiplenmenin duygusal bağlılık ile önemli derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Mayhew vd., 2007: 486). Pirkkalainen vd.(2018) yapmış oldukları başka bir çalışmada ise duygusal bağlılığın bilgiye ait psikolojik sahiplenme ile pozitif yönlü bir ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Pirkkalainen vd., 2018: 283).

- **İş Tatmini:** Lee ve Suh (2015) 300 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada psikolojik sahiplenmenin iş tatmin düzeyi ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Lee ve Suh, 2015: 388). Ekinci (2018) ise yapmış olduğu çalışmada, psikolojik sahiplenmenin çalışanın iş tatminini etkilediğini belirtmiştir (Ekinci, 2018: 46). Mahsud ve Hao (2017) yapmış oldukları araştırmada, örgüt üyelerinin işlerine ve örgütlerine karşı psikolojik sahiplenme duygusu oluşturduğunda iş ile ilişkili daha olumlu iş tatmini elde ettiklerini belirtmişlerdir (Mahsud ve Hao, 2017: 1). Pierce vd., (2009) iş tasarımı-psikolojik sahiplik bağlantısı göz önüne alınarak yapmış oldukları çalışmada, çalışanlarda oluşacak psikolojik sahiplenmenin iş tatmini üzerinde olumlu çıktısı

olduğunu ifade etmiştir (Pierce vd., 2009: 490). Benzer bir çalışmada Avey vd. (2009), çalışanların örgütlerine ve/veya işe yönelik sahiplik hisleri geliştirdiklerinde iş tatminlerinin pozitif olarak etkilendiği ifade edilmiştir (Avey vd.,2009: 184). Özler vd. (2008)'nin idari ve akademik personel üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, iş tatmininin ile psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir (Özler vd., 2008: 43). Van Dyne ve Pierce (2004) de yapmış oldukları çalışmada, çalışanın sahip olduğu psikolojik sahiplenme düzeyinin iş tatminiyle pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır (Van Dyne ve Pierce, 2004: 450). Bernhard ve O'Driscoll (2011) yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahiplenme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011: 363-364). Vandewalle vd. (1995) üniversite konutlarında ikamet eden bireyler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahiplenme ile iş tatmininin orta güçlük seviyesinde ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Vandewalle vd., 1995: 220). Avey vd. (2012) farklı kuruluşlarda çalışan işgörenler üzerine yürüttükleri çalışmada, psikolojik sahiplenme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Avey vd., 2012: 28).

- **Örgütte Kalma Niyeti:** Pierce vd. (2009)'de iş tasarımı-psikolojik sahiplik bağlantısı göz önüne alınarak yapmış oldukları çalışmada, çalışanda oluşacak psikolojik sahiplenmenin devamlılık konusunda olumlu etkileri olduğu belirtilmiştir (Pierce vd., 2009: 490). Avey vd. (2009) yapmış oldukları çalışmada, iş yerinden kalma niyeti ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır (Avey vd.,2009: 184). Ekinci (2018) yapmış olduğu çalışmasında, psikolojik sahiplenmenin çalışanın işte kalma niyetini etkilediğini belirtmiştir (Ekinci, 2018: 46). Zhu vd. (2013) de aile şirketlerinde çalışan 166 profesyonel yönetici üzerine yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahiplenmenin yöneticinin işte kalma niyeti ile arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir (Zhu vd., 2013: 295). Mayhew vd. (2007) yapmış oldukları çalışmada, iş temelli psikolojik sahiplenmenin iş tatmini ile önemli derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Mayhew vd., 2007: 486).

- **Örgüt Temelli Özsaygı:** Çalışanlar örgütü kendi kişisel psikolojik mülkleri olduğunu düşündüklerinde, aynı zamanda önemli ve değerli kabul edilen bu ilişki için örgütün bir üyesi olarak kendileri hakkında pozitif bir değerlendirmeleri olacaktır. Bundan ötürü de Pierce ve Jussila (2011) yapmış oldukları çalışmada, iş ve örgüt temelli

psikolojik sahiplenmenin iş de ya da örgüt içerisinde çalışan özsaygı düzeyi ile pozitif bir ilişkisinin olabileceğini varsaymışlardır (Pierce ve Jussila, 2011: 99). Konu hakkında yapılan başka bir çalışmada, Van Dyne ve Pierce (2004) çalışanın örgüt temelli özsaygısının psikolojik sahiplenme ile açıklanabileceğini ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca aynı çalışmada, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı arasındaki bu pozitif ilişkinin bağlılık veya tatmin unsurlarından kaynaklanmadığı da belirtilmiştir (Mahsud ve Hao, 2017: 2; Van Dyne ve Pierce, 2004: 450). Ekinci (2018) yapmış olduğu çalışmada, psikolojik sahiplenmenin çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyini etkilediğini belirtmiştir (Ekinci, 2018: 46). Yeşil (2015) ise araştırmamıza ait aracı değişkenimiz olan örgüt temelli özsaygı düzeyinin, psikolojik sahiplenme duygusundan olumlu yönde etkilendiğini belirtmiştir (Yeşil vd., 2015: 76). Bunun aksine Demirkaya ve Kandemir (2015) yapmış oldukları çalışmada, örgüt amaçlarındaki değişime uyum sağlayamayan çalışanlarda oluşan aşırı sahiplenme duygusunun, benlik kavramını azaltabileceği değerlendirmiştir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 11). Lee ve Suh (2015) 300 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada psikolojik sahiplenmenin özsaygı düzeyi ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Lee ve Suh, 2015: 388). Liu vd. (2012) Çin'de faaliyet gösteren telekomünikasyon şirketi çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli özsaygı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte aynı çalışmada psikolojik sahiplenmenin örgüt temelli özsaygı üzerinde önemli derecede etkisinin olduğu da bulgulanmıştır. Ayrıca bu çalışmada, katılımcı bir örgüt ikliminin ve kendi kendini yöneten takım ortamının (self-managing) araştırma değişkenlerimizden biri olan örgüt temelli özsaygıyı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Liu vd., 2012: 882).

- **Örgütsel Vatandaşlık:** Mahsud ve Hao (2017) çalışmada oluşan örgütsel vatandaşlık davranışının psikolojik sahiplenme ile açıklanabileceğini belirtmişlerdir (Mahsud ve Hao, 2017: 2). Ekinci (2018) de yapmış olduğu çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışının ya doğrudan ya da arabulucu faktörler aracılığıyla psikolojik sahiplenme ile olumlu ilişki içerisinde olduğunu belirtmiştir (Ekinci, 2018: 50). Avey vd. (2009) yapmış oldukları çalışmada ise örgütsel vatandaşlık davranışları ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır (Avey vd., 2009: 184). Özler vd. (2008) 709 idari ve akademik personel üzerine yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik

sahipliğin, çalışanların kendi kendini geliştirme ve uzun vadeli çalışma şansının yüksek olduğu ve özerkliği destekleyen bir çalışma ortamı olduğunda örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırabileceğini bulgulamışlardır (Özler vd., 2008: 38). Van Dyne ve Pierce (2004) de yapmış oldukları çalışmada, çalışanın sahip olduğu psikolojik sahiplenme düzeyinin örgütsel vatandaşlıkla pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır (Van Dyne ve Pierce, 2004: 452). O'Driscoll vd. (2006) Yeni Zelanda'da çalışanlara ait olmayan işletmelerde çalışan 239 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik sahiplenmenin iki boyutu olarak belirttikleri geliştirici ile önleyici psikolojik sahiplenmenin farklı şekillerde olmasına rağmen, vatandaşlık davranışlarının gelişiminde çok önemli rol oynayabileceğini ifade etmişlerdir (O'Driscoll vd., 2006: 413). Liu vd. (2012) Çin'de faaliyet gösteren telekomünikasyon şirketi çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, psikolojik sahiplenme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Fakat aynı çalışmada psikolojik sahiplenmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde önemli derecede bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir (Liu vd., 2012: 882).

- **İş Stresinin Azalması:** Demirkaya ve Kandemir (2015) yapmış oldukları çalışmada, örgüt amaçlarındaki değişime uyum sağlayamayan çalışanlarda oluşan aşırı sahiplenme duygusunun, hayal kırıklığı ve iş stresini arttırabileceği değerlendirilmiştir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 11). Kaur vd. (2013) kamu hastanelerinde çalışan 550 hemşire çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada, farklı sağlık hizmeti çalışanları arasından hemşirelerin işle ilgili stres açısından yüksek risk altında olduğu belirtilmiştir. Bu sebepten de özellikle tükenmişlik sendromu yaşaması açısından çok hassas oldukları belirtilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada psikolojik sahiplenme düzeyi ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu bulgulanmıştır (Kaur vd., 2013: 3198). Yani psikolojik sahiplenme düzeyi yüksek olan hemşirelerde tükenmişlik sendromunun azalacağı ve bu sayede iş streslerinin de azalacağı düşünülebilir.

- **Rol Davranışları:** Ekinci (2018) de yapmış olduğu çalışmada, çalışanların yükümlülüklerinin ve sorumluluklarının dışında yönelimlerde bulunmalarının, örgütü ileriye taşımalarının, çalışanların örgütlerini sahiplenmeleri ile mümkün olabileceğini belirtmiştir. Öyle ki psikolojik sahiplenme örgüt yararına olabilecek davranışlar sergilenmesine yardımcı olmakta ve bunu sağlama amacıyla gerçekleştirilen zorunlu olmayan rol fazlası davranışların ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Ekinci, 2018: 5).

Vandewalle vd. (1995) üniversite konutlarında ikamet eden 797 kişi üzerinde yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışları ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Vandewalle vd., 1995: 210). Psikolojik sahiplenmeye dair olumlu tutumlar çoğu zaman, rol davranışlarını ve ekstra rol davranışlarını da etkilemektedir (Yeşil vd., 2015: 76). Mahsud ve Hao (2017) yapmış oldukları araştırmada, örgüt üyelerinin işlerine ve örgütlerine karşı psikolojik sahiplenme duygusu oluşturduğunda daha fazla rol ve ekstra rol davranışları performansı ortaya koyduğunu belirtmişlerdir (Mahsud ve Hao, 2017: 1). Bernhard ve O'Driscoll (2011) yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahiplenme ile rol davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011: 363). O'Driscoll vd. (2006) Yeni Zelanda'da çalışan işçi ve yönetici üzerinde yapmış oldukları araştırmada, iş temelli psikolojik sahipliğin ekstra rol davranışları ile pozitif yönlü ve önemli seviyede bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (O'Driscoll vd., 2006: 404). Yukarıda yapılan araştırmaların aksine Mayhew vd. (2007) yapmış oldukları çalışmada, iş temelli psikolojik sahiplenmenin ve örgüt temelli psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışları ile önemli derecede bir ilişkisi olmadığını bulgulamıştır (Mayhew vd., 2007: 487).

- **Değişim:** Psikolojik sahiplik, yeni bir teknoloji veya sistemin benimsenmesinde de önemli bir role sahiptir. Psikolojik sahiplik, kullanıcıların yeni bir teknoloji veya sisteme yönelik algılarını olumlu yönde etkileyerek yeniliğin entegrasyonunu kolaylaştırmaktadır. O halde psikolojik sahipliğin, değişimin benimsenmesinde önemli bir araç olarak kullanılabileceğini söyleyebilmek mümkündür (Yeşil vd., 2015: 77). Pierce vd. (2001) yapmış oldukları çalışmada, değişimin evrimsel ve katkıcı olmasının yanı sıra kendi kendine başladığında, çalışanların örgütlere veya örgütsel faktörlere karşı psikolojik sahiplenme duyguları değişimin gelişmesi ile sonuçlanır. Fakat değişimin bireye empoze edilmesi, ortama köklü bir değişiklik getirmesi ve eksiltici olması durumunda çalışanların sahip oldukları psikolojik sahiplenme değişime karşı dirençle sonuçlanacağını belirtmişlerdir (Pierce vd., 2001: 303). Benzer şekilde Demirkaya ve Kandemir (2015) yapmış oldukları çalışmada, örgüt amaçlarındaki değişime uyum sağlayamayan çalışanlarda değişime karşı direnç gösterme davranışları sergilenebileceğini değerlendirmişlerdir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 11).

- **Geri Çekilme Davranışlarında Azalma:** Demirkaya ve Kandemir (2014) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sahiplenme duygusunun yüksek olmasının, devamsızlık ve

devir oranları gibi geri çekilme davranışlarını azaltmayı olumlu yönde etkilediğini belirtilmişlerdir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 10). Dirik ve Eryılmaz (2016)'ın öğretmenler üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada ise geri çekilme semptomları ile psikolojik sahiplenme boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna dair varsayımların kabul edilmediği gözlemlenmiştir (Dirik ve Eryılmaz, 2016: 1442). Yani sonuçtan yola çıkarak geri çekilme davranışları ile psikolojik sahiplenme düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki olduğu düşünülebilir.

- **Yabancılaşma Davranışlarında Azalma:** Psikolojik sahiplik, çalışmada yabancılaşma duygusunun azalmasına sebep olmaktadır (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 10). Fakat Pierce vd. (2009) yapmış oldukları çalışmada, özellikle bölgeci sahipliğin olumsuz sonuçlar da doğurabilmesi sebebiyle izolasyonu veya bölgelerini korumaya fazla odaklanarak örgütsel amaçlardan uzaklaşabilmeleri gibi istenmeyen sonuçların da ortaya çıkabildiğini ifade etmişlerdir (Pierce vd., 2009: 490). Benzer şekilde Demirkaya ve Kandemir (2015) yapmış oldukları çalışmada, örgüt amaçlarındaki değişime uyum sağlayamayan çalışanlarda oluşan aşırı sahiplenme duygusunun yabancılaşmayı artabileceği değerlendirilmiştir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 11).

- **Olumsuz İş Davranışları;** Avey vd. (2009) yapmış oldukları çalışmada, iş yerinden sapma davranışları ile psikolojik sahiplenme arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır (Avey vd.,2009: 184). Yani çalışanın psikolojik sahiplenme düzeyi arttığında, işyerinden sapma gibi olumsuz iş davranışları azalacaktır. Pierce vd. (2009) yapmış oldukları çalışmada, özellikle bölgeci sahipliğin olumsuz sonuçlar da doğurabilmesi sebebiyle örgüt üyelerinin sapkın davranışlar sergilemesinin mümkün olabileceğini belirtmişlerdir (Pierce vd., 2009: 490). Benzer şekilde Demirkaya ve Kandemir (2015) yapmış oldukları çalışmada, yüksek psikolojik sahiplenme duygusuna sahip çalışanların, paylaşmaya karşı olma ve hedef üzerinde kontrolünü kaybetmek istememe gibi olumsuz tutumlar gelişebileceğini ifade etmişlerdir. Bu durumun bir sonucu olarak da çalışma ortamındaki ekip ruhunun ve takım çalışmasının zarar görebileceği belirtmişlerdir. Benzer şekilde yüksek psikolojik sahiplenme duygusuna sahip olan üst düzey yöneticilerde yetki devrinden kaçma davranışları gözlemlenebilir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 10-11).

Ekinci (2018) yapmış olduğu çalışmasında, tükenmişlik ile psikolojik sahiplenme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir (Ekinci, 2018: 46). Olumsuz iş davranışları arasında değerlendirebileceğimiz işkolik ile psikolojik sahiplenme arasında

Dirik ve Eryılmaz (2016)'ın öğretmenler üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada; bölgecilik temelli psikolojik sahiplenmenin, memnuniyetsizlik ve iş mükemmeliyetçiliği türü işkoliklik davranışlarının yordayıcısı olduğunu bulgulanmıştır (Dirik ve Eryılmaz, 2016: 1433). Bernhard ve O'Driscoll (2011) yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahiplenme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011: 363-364). İspirli (2014) Türkiye'de çalışan 305 bilgi işçisi üzerine yapmış olduğu araştırmada, çalışmada oluşan psikolojik sahiplenme düzeyi ile bilgi saklama davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (İspirli, 2014: 104). Yukarıda belirtilen ve iş ortamında sergilenen olumsuz iş davranışı olarak nitelendirebileceğimiz, iş yerinden sapma, yetki devrinden kaçınma, işkoliklik, örgüt içi paylaşmadan sakınma davranışları sergilenmesi veya çalışanların tükenmişlik sendromu yaşamalarının psikolojik sahiplenme düzeyini olumsuz yönde etkileyeceği değerlendirilmektedir.

2.1.7. Psikolojik Sahiplenme Konusunda Yapılan Çalışmalar

Ötken (2015)'in İstanbul'da farklı sektörlerde çalışan 250 işgören üzerinde yapmış olduğu araştırmada, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolünü belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda elde ettiği bulgularda, algılanan desteğin iki faktörden (işle ilgili destek ve duygusal destek) oluştuğunu ve bu iki faktörün psikolojik sahiplenme ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu belirtmiştir. Ayrıca aynı çalışmada; dağıtım, etkileşimsel ve işlemsel adaletin çalışana işle ilgili verilen destek ile psikolojik sahiplenme arasında düzenleyici role sahip olduğunu tespit etmiştir (Ötken, 2015: 113). Araştırma değişkenlerimizi de içeren başka bir çalışmada Akçin (2018) psikolojik sahiplenme ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde ettiği sonuçlara göre psikolojik sahiplenme düzeyi ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (Akçin, 2018: 77). Benzer şekilde Hameed vd. (2019) de Pakistan'da yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca aynı çalışmada çalışanların sahip oldukları psikolojik sahiplenme düzeylerinin bilgi paylaşma davranışına etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (Hameed vd., 2019: 761-762).

Chatterjee ve Shukla (2018) Hindistan’da çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmada, iş temelli psikolojik sahiplenme ile algılanan örgütsel destek arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan örgüt temelli psikolojik sahiplenme ile algılanan örgütsel destek arasında ise orta seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Chatterjee ve Shukla, 2018: 14). Ayrıca aynı çalışmada yapılan regresyon analizlerinden elde edilen sonuçlarda ise algılanan yönetsel destek ile her iki psikolojik sahiplenme biçimi (iş ve örgütle ilgili psikolojik sahiplenme) arasındaki ilişkiye algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte algılanan örgütsel destek ile her iki psikolojik sahiplenme biçimi ilişkisinde de algılanan yönetsel desteğin kısmı aracılık etkisini olduğu bulgulanmıştır (Chatterjee ve Shukla, 2018: 17-18). Psikolojik sahiplenmeyi iki boyut üzerinden inceleyen Andin vd. (2017) de Endonezya’da yapmış oldukları çalışmada, çalışanların iş ve örgüt temelli psikolojik sahiplenme düzeyleri ile algıladıkları örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Andin, 2017: 12). Araştırma değişkenlerimiz olan psikolojik sahiplenme ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin incelenmesi için yapılan çalışmalardan anlaşılacağı üzere, örneklem kütemizi oluşturan tıbbi satış mümessili çalışanlarının da psikolojik sahiplenme düzeyleri ile algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki beklenmektedir.

Psikolojik sahiplenme kavramı için diğer değişkenlerle olan ilişkisini inceleyen araştırmalarda ise, Demirkaya ve Kandemir (2014) psikolojik sahiplenme ölçeği ile demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim ve çalışma süresi) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu analiz sonuçlarına göre; çalışanların eğitim düzeyi, çalışma süresi ve yaş ile psikolojik sahiplenme düzeyi arasında bir ilişki ortaya çıkarken cinsiyet ile psikolojik sahiplenme arasında bir ilişki tespit edilmemiştir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 18-20).

Mahsud ve Hao (2017) Pakistan havacılık endüstrisindeki kamu ve özel hizmet kuruluşlarında çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır (Mahsud ve Hao, 2017: 3):

- Önleyici psikolojik sahiplenme, özel kuruluş çalışanlarında kamu çalışanlarına göre daha baskındır,

- Özel kuruluşlarda çalışanlar kamu kuruluşlarının çalışanlarına kıyasla daha güçlü bir öz yeterlik ve sorumluluk duygusu hissederler,
- Kamu ve özel sektörde çalışanlarının her ikisinde de aidiyet duygusu ve öz kimliğin aynı derecede egemen olduğu bulunmuştur.

Lee ve Suh (2015) web anketi kullanarak sanal bir topluluğun üyesi olması şartıyla 300 katılımcı üzerinde yapmış oldukları çalışmada, özerklik ve psikolojik sahiplik arasında pozitif yönlü; öz farklılık ve psikolojik sahiplik arasında ise yine pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir (Lee ve Suh, 2015: 388).

Brown ve Zhu (2016) ise 10 tane orta ölçekli işletmenin 228 çalışanı tarafından elde ettikleri veriler ile yapmış oldukları çalışmada, çalışma alanına yönelik hissettirilen etki açısından, sahiplenme duyguları ile olumlu etki arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Brown ve Zhu, 2016: 60).

Yuksel vd. (2019), tüketiciler üzerine yapmış oldukları çalışmada, tüketici çalışmalarına katılımın diğer tüketicilere yönelik vatandaşlık davranışını arttırdığını ve bu olumlu ilişkinin de kısmen tüketicinin kitle kaynaklı ürüne karşı hissettiği sahiplenme derecesiyle açıklanabileceği ifade edilmiştir (Yuksel vd., 2019: 7).

Dirik ve Eryılmaz (2016)'ın Manisa Kırkağaç ilçesinde çalışan 102 lise öğretmeni üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada öğretmenlerin; iş mükemmeliyetçiliği, iş bağımlılığı ve hoşnutsuzluğu ile psikolojik sahiplenme boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Dirik ve Eryılmaz, 2016: 1442-1443).

Wagner vd. (2003); psikolojik sahipliğin öncülleri ve sonuçlarını belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmasında, sahiplenme inanışları ile çalışanın örgütüne karşı sergilediği davranışlar arasında ve kendini belirleme ortamı ile sahiplenme inanışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Wagner vd., 2003: 865).

O'Driscoll vd. (2006) Yeni Zelanda'da çalışanlara ait olmayan medya, kamu hizmetleri, üretim / işletme, dağıtım, konaklama ve posta hizmetleri gibi çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren kuruluşlarda çalışan 239 işgören üzerinde yaptıkları çalışmada psikolojik sahiplenmenin, çalışma ortamı yapısı ile ekstra rol davranışları arasında tam aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir (O'Driscoll vd., 2006: 404).

Ghafoor vd. (2011) Pakistan'da Telekom şirketlerine bağlı olarak çalışan 270 işgören ve yönetici üzerinde yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sahipliğin hem çalışan katılımının hem de dönüşümsel liderliğin çalışan performansı ile ilişkisine aracılık ettiği bulgulanmıştır (Ghafoor vd., 2011: 7400).

Bernhard ve O'Driscoll (2011) 52 tane küçük aile şirketinde çalışan ve aile üyesi olmayan 229 çalışan üzerinde yapmış oldukları araştırmada, dönüşümsel liderlik ve duygusal bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kurumu psikolojik sahiplenmenin kısmen aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011: 369).

Kaur vd. (2013) Malezya'nın başkenti olan Kuala Lumpur şehrindeki kamu hastahanelerinde hizmet veren 550 hemşire çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada, psikolojik sahiplenme düzeyi ile duygusal zekâ arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada psikolojik sahiplenmenin, duygusal zekâ ve olumlu iş davranışı olarak kabul edebileceğimiz hemşirelerin bakım hizmetleri arasında aracılık rolü olduğu bulgulanmıştır (Kaur vd., 2013: 3198-3199).

Lee ve Chen (2011) çalışmalarında psikolojik sahiplenmenin öncülleri olarak bilişsel değerlendirme, algılanan kontrol, duygusal değerlendirme ve kendi kendine yatırımı ele almıştır. Bu öncüllerle birlikte sanal dünya çalışanları üzerine yapmış oldukları araştırmada, algılanan kontrol ve bilişsel değerlendirme öncülleri ilişkisinde psikolojik sahiplenmenin tam aracılık etkisinin olduğunu, duygusal değerlendirme ve kendi kendine yatırım öncülleri ilişkisinde de kısmi aracılık rolü olduğunu bulgulanmıştır (Lee ve Chen, 2011: 291).

Pirkkalainen vd. (2018) yaptıkları çalışmada, bilgiye ilişkin psikolojik sahiplenmenin bir araç olarak çalışanların bilgi alışverişi niyetini artırdığını öngörmüşlerdir. Yapılan incelemeden elde ettikleri sonuçlara göre ise bu varsayım doğrulanmış ve bilgiye ait psikolojik sahiplenmenin çalışanların bilgi paylaşma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca aynı çalışmada, örgütsel yenilikçiliğin bilgiye ait psikolojik sahiplenme ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir (Pirkkalainen vd., 2018: 283).

Wood'un öğrenciler üzerine yapmış olduğu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin grup alıştırmasında öğrencilerin sahip olma seviyesini artırarak öğrencilerin öğrenmelerini ve memnuniyetini arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada öğrenciler, psikolojik sahiplik seviyelerini artırmak için kurulan grup projelerinden daha fazla bilgi edindiklerini ifade etmişlerdir (Wood, 2019: 246).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGI

3.1. Özsaygı Kavramı ve Tanımı

Özsaygı, son yıllarda çokça araştırılan bir kavram olması sebebiyle bu kavram hakkında farklı birçok araştırmacıya göre tanımlamalar oluşturulmuştur. Genel itibari ile kavramlar hakkındaki tanımlar kısmen bir şeyleri adlandırılır ve bu “adlandırmalar” algıyı şekillendirdikleri için kişilere kavramlar hakkında anlama yollarını açmaktadır. Bu anlamda, her bir ana tanım önemlidir. Çünkü bu ana tanımlardan her biri bize özsaygı ile ilgili yalnızca o bakış açısıyla görülebilen bazı şeyler gösterebilir. Aynı zamanda bu tanımlar bazı sınırlar oluşturmaktadır. Elbette tanımlamalar bazı kavrama bakmanın yolunu açsa da, farklı görüşlere veya anlayışlara yol açabilecek bakış açılarını da kapatmaktadır (Mruk, 2006: 9). Bu sebeple akademik alanda yeni bir kavram olan öz saygı için farklı araştırmacılar tarafından oluşturulmuş olan tanımlamaların, kavramın bilimsel alandaki yerini oluşturması için oldukça önemli olduğu düşünülebilir.

Özsaygı konusunda yapılmış olan çalışmalar Rosenberg’e dayanır ve o da özsaygıyı, bir bireyin yetkinlikleri ile ilgili kendi kendini değerlendirmesi olarak tanımlar. Diğer bir deyişle, bireyin kendisini onay veya reddettiğini ifade düzeyidir. Yani, bireyin bir kişi olarak kendi değerinin genel değerlendirmesidir (Uçar ve Ötken, 2010: 89). Korman (1970) özsaygıyı, kişinin kendisini yetkin ve doyum ihtiyacı duyan bir birey olarak gördüğü ölçüde bir birey olarak tanımlamaktadır (Korman, 1970: 32). Başka bir çalışmada Pierce ve Gardner (2004) özsaygıyı, bir bireyin kendi yeterliliklerini genel olarak değerlendirmesi olarak ifade etmiştir (Pierce ve Gardner, 2004: 592). Mruk (2006) ise bir kişinin özsaygıyı nasıl tanımladığının çok önemli olduğunu belirterek öz saygı için; gördüklerimizi ve göremediklerimizi, hangi yöntemleri seçtiğimizi ve reddettiğimizi, kanıtları veya sonuçları kabul etmeye veya reddetmeye yarayan ve kullandığımız kanıt standartlarını şekillendirmeye yardımcı olan bir kavram olarak ifade etmiştir (Mruk, 2006: 9). Akyüz (2018) ise yapmış olduğu çalışmada özsaygının bireyin duygularına dayalı bir kavram olduğunu ve kişilerin kendilerini olumlu ya da olumsuz değerlendirmesi olarak ifade etmiştir. Ayrıca aynı çalışmada başka araştırmacılar bir tanımlamada daha bulunarak özsaygının, kişilerin birey olarak kendilerine dair kişisel

değerlendirmesi ve ne derece yetenekli olduklarına dair inanç düzeyini gösteren bir kavram olarak tanımlamıştır (Akyüz, 2018: 172).

Pierce vd. (1986) yapmış olduğu çalışmada özsaygı ile ilgili temel teorik inanca değinmiştir. Bu inanca göre bireyler, tutum geliştirecekler ve özsaygı düzeylerini sürdürecektir. Bu teoriye göre iş organizasyonlarında, yüksek öz saygı düzeyine sahip bireyler iş tatmini gibi tercih edilebilir iş davranışlar geliştirecek ve yüksek düzeyde verimlilik sergileyecektir. Çünkü bu tür davranış ve tutumlar bireylerin yetenekli olmaları ile bağdaşacaktır. Diğer taraftan düşük özsaygıya sahip bireyler, istenmeyen iş davranışları ve verimsizlik oluşturup bunu sergileyecekler. Bu da onların daha düşük seviyede yetenekli olmasıyla ilişkilendirilecektir (Pierce, 1986: 622-623). Bowling vd. (2010) özsaygıya ilişkin yapmış oldukları başka bir tanımlamada, özsaygının bireyin kendi kendine değer vermesi ve yeterliliği hakkındaki genel inancı olarak ifade etmişlerdir. Ancak aynı çalışmada bazı araştırmacıların özsaygının, hiyerarşik bir yapı olarak kavramsallaştırılması gerektiği düşüncesine sahip olduğunu ve bireylerin farklı rollerde kendine değer vereceğini ve yeterliklerine dair konularda farklı algılara sahip olabileceğini belirtmişlerdir. Örneğin, bir birey bir eş veya öğrenci olarak çok değerli ve yetkin olabilecekken bir çalışan olarak daha az değerli ve yetkin olabilir (Bowling vd., 2010, 601).

Özsaygının kökenleri ile ilgili yazın incelendiğinde, özsaygının çeşitli güçlerden etkilendiği görülmektedir. Bu belirleyiciler bireyin; maruz kaldığı çevresel yapılar tarafından gönderilen örtük sinyaller, sosyal ortamında önemli kişilerden gönderilen mesajlar (kişiler arası ilişkiler ve örgüt kültürü), bireyin doğrudan ve kişisel deneyimlerinden elde ettiği etkinlik ve yetkinlik duyguları (başarı yaratan rol koşulları) olarak sınıflandırılabilir (Pierce ve Gardner, 2004: 599-600). Başka bir çalışmada özsaygının kaynaklarını ilk inceleyen araştırmacılardan biri olan Coopersmith (1967), bu kaynakların dört tane olduğunu belirtmiştir. Ona göre özsaygının kaynakları: iktidar (başkalarını etkileme ya da kontrol etme yeteneği), önem (başkaları tarafından bireyi kabulleriyle gösterilen değer), erdem (ahlaki standartlara bağlılık) ve yeterlilik (bir hedef açısından başarılı bir performans) olarak ifade edilmiştir (Mruk, 2006: 75). Mruk (2006) ise çalışmasında; temel insan sıcaklığı, cesaret, saygı ve destek gibi faktörlerin bir ömür boyu özsaygının gelişmesi veya sürdürülmesi için gerekli olduğunu ifade etmiştir (Mruk, 2006: 67). Örneğin, özsaygısı yüksek olan insanlar tutum geliştirir ve kendi öz değer

algılarıyla tutarlı şekilde davranırlar; özellikle başkalarıyla olan etkileşimlerinde özgüven seviyelerini doğrulamaya ve / veya arttırmaya çalışırlar. Ayrıca özsaygının gelişmesi genetik bir temele sahip olmasının yanı sıra yaşam deneyimleriyle şekillenen evrensel bir güdü gibi görünmektedir (Gardner vd., 2018: 351).

Özsaygı kavramı literatürde genellikle istenen özelliklerle ilişkili olduğunu gösteren “sağlıklı”, “gerçek” veya “otantik” gibi özsaygı ifadeleri ile adlandırılır (Mruk, 2006: 6). Bunu destekler şekilde Korman (1966) yapmış olduğu çalışmada, gelişmiş bir özsaygıya sahip olan bir bireyin "kişisel yeterlilik hissi taşıdığı ve geçmişte ihtiyaç duyulan memnuniyeti hissettiği" sonucuna varmıştır (Uçar ve Ötken, 2010: 89). Ancak Baumeister ve meslektaşları (1996) yüksek özsaygı düzeyinin; bencillik, narsisizm ve hatta şiddet ile ilişkili istenmeyen davranış biçimleri ile görünebileceğini belirtirler. Bu olumsuz bulguları da özsaygının “karanlık yüzü” olarak adlandırmaktadırlar (Mruk, 2006: 6). Örneğin, klinik olarak kabul görmüş duygusal ve davranışsal problem çeşitliliği, özsaygısı düşük olan insanlar arasında daha yaygındır. Bu nedenle bireyde var olan düşük özsaygı düzeyi; bireylerde distimik bozukluklara, majör depresyonlara, anksiyete bozukluğuna, yeme bozukluklarına, cinsel işlev bozukluğuna, patolojik utanca, intihar girişimleri ve hem çocuklarda hem de yetişkinlerde bir dizi kişilik bozukluğu ile ilişkili olduğu kabul edilmektedir (Mruk, 2006: 82). Ayrıca öz saygı kavramının çok boyutlu bir kavram olduğu düşünülmektedir. Örneğin, hem Gecas (1971) hem de Tafarodi ve Swann Jr. (1995) bu kavramı bağımsız olarak araştırdılar. Elde edilen sonuçlarda ise küresel özsaygı ölçeğinin aslında iki boyuttan oluştuğu bulunmuştur. Bu boyutlar Rosenberg (1986) tarafından da çalışmasında ele alınmış ve “temel” (genel veya küresel) özsaygı ve “barometrik” (etki alanına özgü veya durumsal) özsaygı olarak ifade edilmiştir (Mruk, 2006: 37-38).

3.2. Örgüt Temelli Özsaygı Kavramı

Örgüt temelli öz saygı kavramının İngilizce literatürdeki ismi “Organization based self-esteem” dir. İlgili yabancı yazın çalışmalarında bu kavramın baş harfleri kullanılmak suretiyle “OBSE” olarak ifade edilmektedir. Yapılan yerli yazın çalışmaları incelendiğinde ise ilgili kavramın “Örgüt temelli özsaygı” olarak dilimizde çevrilerek kullanıldığı gözlemlenmiştir. Öz saygı kavramı ile örgüt temelli öz saygı kavramı

arasında kapsamları itibari ile farklılık yer almaktadır. Bireylerin buldukları grupla bütünleşmeleri öz saygı artırma ihtiyacının bir sonucudur. Bireylerin üst düzey örgüt temelli özsaygıya sahip olması çalıştığı kurumun bir parçası olarak kişisel yeterliliğe sahip olduğunu ve geçmişe yönelik olarak sahip olduğu roller neticesinde ihtiyaçlarının tatmin edildiğini göstermektedir (Yeşilyurt, 2014: 127). Örgüt temelli öz saygı, çeşitli örgütsel görevlerde algılanan yeterlilik düzeyine bağlı bir kavram olması açısından, öz-yeterliliğe (self-efficacy) benzer gözükse de, bireyin örgüt içinde kendi algıladığı yeterliliği; öz-yeterlilik ise, algılanan bu yeterliliğin başarılı bir iş başarımıyla sonuçlanacak hareketlere dönüştürülebileceği inancını yansıtır (Güney, 2007: 194).

Örgüt temelli özsaygının doğuşu Korman'ın 1970'li yıllarda çalışanın özsaygısı üzerine yapmış olduğu birkaç çalışmaya dayanmaktadır. Çalışmasının merkezinde, iş ve örgütsel deneyimler etrafında şekillenen bir bireyin öz saygısının; çalışan motivasyonunu, işle ilgili tutum ve davranışları belirlemede önemli bir rol oynayacağı düşüncesi vardı. İlgili yazın incelendiğinde ise Pierce vd. (1989)'nin örgüt temelli özsaygı kavramını ortaya koyduğu tespit edilmiştir. Onlara göre örgüt temelli özsaygı, bir bireyin kendisinin örgütsel üye olarak yetenekli, önemli ve layık olduğuna inandığı derece olarak tanımlanmaktadır. Pierce ve Gardner (2004) konu hakkında yapmış oldukları ve on yıldan fazla süren çalışmalarında “örgüt temelli özsaygı ifadesini” bir bireyin çalışma ve örgütsel deneyimleri tarafından belirlenen bir yapı olduğunu ileri sürmüşler ve kavramsallaştırmışlardır (Pierce ve Gardner, 2004: 591-593).

Pierce vd. (1986) çalışanın örgüt içerisinde edinmiş olduğu tecrübesinin örgüt temelli özsaygısını şekillendireceği ifade etmişlerdir. Ayrıca bu durumun örgütle ilişkili davranış ve tutumları da etkileyeceği belirtilmiştir (Pierce vd., 1986: 626). Pierce ve Gardner (2004)'ın çalışmasında özsaygının iş ve örgütsel deneyimler tarafından şekillendirildiğini ve özsaygının işle ilgili motivasyon, tutum ve davranışları etkilediği görüşü üzerine kurulu olduğu belirtilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada kişisel özellikler, iş ve örgütsel deneyimleri örgüt temelli özsaygının öncülleri olarak kabul edilmiş ve aralarındaki ilişki incelenmiştir (Pierce ve Gardner, 2004: 598).

3.2.1. Örgüt Temelli Özsaygının Tanımı

Pierce ve Gardner (2004) bireylerin çalıştıkları iş hakkında oluşan öz saygı düzeyleri ve işteki deneyimleri bireysel anlamda öz saygı düzeylerinin belirlenmesinde oldukça güçlü etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Buna göre bireylerin örgüt içinde kendilerine verilen görevle ilgili olarak yeterlilik duygusunda olması örgütsel öz saygının bir sonucudur. Bireylere örgüt içinde verilen görevin beklentisini karşılama ve bireyin, örgütün amaçları için kendini önemli ve etkili görmesi örgüt temelli öz saygı olarak değerlendirilebilir (Yeşiltaş, 2014:127). Pierce vd. (1986) yapmış oldukları çalışmada örgüt temelli özsaygıyı, örgüt üyelerinin örgütsel bağlamındaki rollere katılarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inanma derecesi olarak tanımlamışlardır. Aynı çalışmada yüksek örgüt temelli özsaygı düzeyine sahip çalışanların kendilerini işveren örgüt tarafından önemli, anlamlı, etkili ve değerli algılaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna ilaveten yüksek örgüt temelli özsaygıya sahip çalışanların güçlü bir öz yeterliliğe de sahip olma olasılığının var olduğu ifade edilmiştir (Pierce vd., 1986: 625).

Pierce, Gardner Cummings ve Dunham (1989) ise örgüt temelli öz saygıyı “örgütsel bağlamda sahip oldukları roller tarafından ihtiyaçlarının tatmin edilmesine yönelik inançlarının düzeyi” olarak tanımlanmaktadır (Yeşilyurt, 2014: 127). Wolf ve Demir (2019)’e göre örgütsel bağlama bağlı olan örgüt temelli özsaygı, kişinin özsaygı ihtiyacının örgüt içinde kişinin rolü ile karşılanıp karşılanmadığıyla ilişkilidir (Wolf ve Demir, 2019: 81). Shahbaz ve Shakeel ise örgüt temelli öz saygıyı, “Bir çalışanın, örgütsel bir bağlamda hareket eden örgüt üyesi olarak kendi için algıladığı değer.” şeklinde tanımlamıştır (İbrahim vd., 2014: 66). (:64). Ogunyemi (2014) örgüt temelli özsaygı üzerine yapmış olduğu çalışmada kavramı, çalışanların örgütlerinde kendilerini yetkin ve değerli gördüğü derece olarak tanımlamıştır (Ogunyemi, 2014: 64).

3.2.2. Örgüt Temelli Özsaygının Önemi

Gardner, Dyne ve Pierce’ın (2004) çalışmalarında ücret oranının çalışanların örgüt temelli özsaygısını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Sonuçlara göre, ücret oranı çalışana örgütün kendisine ne kadar değer verdiğini yansıttığını, bu nedenle de ücret oranının örgüt temelli özsaygıyı ve aynı zamanda iş performansını etkilediğini bulmuşlardır. Ayrıca, ödeme yapılan değişikliğin mevcut performansı etkilemediğini bulmuşlardır.

Bunu da artışların niteliğe değil, niceliğe göre yapılmasıyla açıklamışlardır (Güney, 2007: 191). Özsaygı kavramı ise nicel olarak kabul edilen ve çalışanların tutum ve davranışlarını ön görmeye önemli bir rol oynayan kavramdır (Bowling, 2010: 601). Bu düşünceyi destekler nitelikte Korman (1970) çalışmasında, özsaygısı daha yüksek olan çalışanların düşük olan meslektaşlarına nazaran işyerlerine karşı olumlu tutum ve performans sergilemeye meyilli olduğunu bulmuşlardır (Uçar ve Ötken, 2010: 90).

Pierce ve Garner (2004) çalışmalarında, hem küresel özsaygı yani genel özsaygının hem de örgüt temelli özsaygının, insan davranışlarının yönlendirilmesinde ve motivasyonunda merkezi bir rol oynadığını ifade etmişlerdir (Pierce ve Garner, 2004: 617). Mruk (2006) özsaygı ile ilgili çalışmasında, insanların özsaygıya ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir. Çünkü zaman içinde kendini, özsellik hissini veya bir bireyin kimliğini korumaktadır. Bu anlamda özsaygı bir kalkan görevi görmektedir. Yani kendini çevreden gelen hakaretlere karşı ve daha stresli zamanlarda benliğin bütünlüğünü korumaktadır. Buna ilaveten özsaygının bireyi korumak için çalışabileceği başka bir yol, özellikle sosyal işlevsellik anlamında belirli bir güvenli ya da rahat bölgede tutma davranışını düzenlememize yardımcı olan bir ölçüt olarak işlev görmektedir. Örneğin bu durumda düşük özsaygı düzeyi, belirli bir tür davranışta bulunmayı bırakmanın ve diğer sosyal faaliyetlerde bulunmaya başlamanın bir işareti olabilir. Ayrıca bazı araştırmacılar özsaygının sadece benliği korumakla kalmadığını bununla birlikte bizi benliği ve kişilik özelliğini genişletmeye de motive ettiğini ileri sürmektedir (Mruk, 2006: 34).

İşletmeler açısından elle alındığı zaman, çalışanların sahip olduğu örgüt temelli özsaygı düzeylerinin olumlu iş davranışları ve tutumları ortaya çıkarabileceği kabul edilmektedir. Yani örgüt temelli özsaygı sayesinde çalışanda oluşacak olumlu iş tutumları ile birlikte işletmeler üretim çıktılarının artacağı ve dolayısıyla sektörün de rekabet avantajı elde edebileceği düşünülebilir. Örneğin, örgüt temelli özsaygısı yüksek olan örgüt üyeleri “burada bir fark yaratıyorum” ve “bu yerin önemli bir parçasıyım” olduğu düşüncesine inanmaya başlarlar (Pierce ve Garner, 2004: 593). Bunun sonucunda ise işletme yönetiminin çalışan açısından; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini gibi olumlu sonuçlar elde etmesini sağlayacağı düşünülebilmektedir. Ayrıca artan örgüt temelli özsaygı düzeyi ile birlikte çalışanın olumlu yönde değişen davranış ve tutumları sayesinde, örgütler hedeflerine daha kolay ulaşacağı düşünülmektedir. Ancak Pierce ve arkadaşları (1993) düşük örgüt temelli özsaygısı olan bireylerin rol çatışması, rol

belirsizliği, düşük yönetici desteği, düşük iş ortamı desteği, üstüne düşen rollerin fazla olması gibi durumlarda, daha yüksek örgüt temelli özsaygısı olan ancak daha düşük performans ve iş doyumunu olan bireylere göre daha negatif tepki gösterdiklerini bulmuşlardır. Araştırmacılara göre, düşük örgüt temelli özsaygısı olan çalışanlar desteğin olmaması ve işleri yapmaları için gerekli araçların olmamasını pasif olarak kabul etseler bile bu durum performanslarını ciddi şekilde düşürecektir (Keleş, 2015: 7). Çalışanlarda düşen iş performansı sebebiyle de örgütün ciddi şekilde zarar göreceği ve istedikleri hedefe ulaşma konusunda sıkıntılar yaşayacağı düşünülmektedir.

3.2.3. Örgüt Temelli Özsaygının Öncülleri

Örgüt temelli özsaygı kavramına literatüre katan Pierce vd. (1989) yapmış oldukları çalışmalarında, özsaygı kavramını işletmeler açısından ele almışlar ve kavrama ilişkin bazı öncüller belirlemişlerdir. Örgüt temelli özsaygının Pierce vd. (1989) tarafından öncüller belirlenirken Korman (1970), Tharenou (1979), Tharenou ve Hanker (1982)'in çalışmalarından faydalanılmıştır. Pierce vd. (1989) yapmış oldukları çalışmada ifade edilen öncülleri maddeler halinde aşağıdaki gibi ayırmak mümkündür (Pierce vd., 1989: 628-629):

- Diğerlerinin (yönetici, çalışma arkadaşları gibi) çalışanın performansı hakkındaki inanışları ve beklentileri,
- Yönetimsel tutum, davranışlar ve şekli,
- Yapılan işin karakteristiği ve işin zorluk derecesi.

Bunlardan birincisi olan diğerlerinin inanışları ve beklentileri, kişilerin sosyal olarak teşvik edilmesi ile alakalıdır. Eğer örgüt içinde işgörene çalışma arkadaşları ve yöneticilerden yaptığı görev türü ile alakalı bir güven sözlü veya davranışsal olarak belli ediliyorsa bu çalışan kişide değer hissinin oluşmasına, dolayısıyla örgüt temelli özsaygısının artmasına yol açacaktır.

Çalışmada ikinci öncül olarak ifade edilen yönetimsel tutum, davranış ve yönetim şekli çalışanlar üzerinde çok büyük bir etkiye sahiptir. Örneğin, bir yönetim şeklinin mekanik sisteme dayalı olması demek, örgüt içinde katı bir hiyerarşi, merkezilliyetçileşme, standartlaşma ve resmileşme yapısını getirecektir. Buda çalışanlar

üzerinde daha fazla kontrol ediliyorum ve kurumunun bana olan güveni az gibi düşünceleri beraberinde getirecektir. Bunun yanı sıra bu gibi sistemlerin yöneticilerin çalışanları ile daha az diyalog kurmasına, çalışanlarına prosedürler ve kurallar çerçevesinde yaklaşmasına neden olacaktır. Bunun aksine daha bireyci ve demokrat olan ve hiyerarşi, prosedür, formalite, kontrol endişesi olmayan bir organik sosyal sistem, iş bağlamında daha fazla özsaygıya hissedilmesini sağlayacaktır. Çünkü bu yüksek özsaygı düzeyi çalışanlara onların yetenekli, değerli ve bireysel anlamda desteklendiğini duygusunu içlerine yerleştirmektedir.

Pierce vd. (1986) tarafından kabul edilen son öncül olan, yapılan işin karakteristiği ve zorluk derecesi ise işgörenin yaptığı işte bağımsız olması ve yapılan işin karmaşıklığı kişinin örgüt temelli özsaygı oranını artırmaktadır. Çünkü bağımsız olarak hareket eden ve zor işlerin içerisinden çıkabilen kişinin kendini örgüt içinde yetenekli, değerli ve tek başına işin üstesinden gelebileceği inancına sahip olmaktadır (Pierce vd., 1989: 628-629). Ayrıca yukarıdaki öncüllere ilaveten çalışanlarda oluşan örgüt temelli özsaygı düzeyinin öncüllerine ilişkin yapılmış olan başka çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Ferris vd. (2009), algılanan örgütsel destek ve lider-üye değişim kavramlarını örgüt temelli özsaygının öncülleri olarak kabul etmiştir. Yapmış oldukları analiz sonuçlarına göre, öncül olarak kabul edilen bu iki kavram ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı, önemli derece ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada örgüt temelli özsaygının düzeyinin, örgütsel destek ile örgütsel sapma davranışı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur (Ferris vd., 2009: 282). Yapılan başka bir çalışmada, Lee (2003) örgüt temelli özsaygıya ilişkin olarak öncülleri; iş karmaşıklığı, katılımcı yönetim, iş güvenliği kaygısı, iş arkadaşı desteği ve örgütsel görev süresini tespit etmiştir (Lee, 2003: 1046). Ayrıca aynı çalışmada yapmış olduğu analizler sonucunda çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeylerinin; iş karmaşıklığı, katılımcı yönetim, iş arkadaşı desteği, örgütsel görev süresi ve iş güvenliği ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Lee, 2003: 1056). Sonuç olarak ilgili yazın incelendiğinde yukarıda belirtilen öncüllere ilişkin ve örgüt temelli özsaygı kavramına öncül olabilecek kavramlar hakkında yapılmış olan çalışmalar aşağıdaki başlıklar altında sırasıyla ele alınmıştır:

- ***Diğerlerinin (yönetici, çalışma arkadaşları gibi) çalışanın performansı hakkındaki inanışları ve beklentileri:***

Yeşilyurt (2014) yapmış olduğu çalışmasında, örgüt temelli özsaygının temelinde örgütün dışından gönderilen sinyallerin, kişinin bulunduğu sosyal çevreden örgütle ilgili elde ettiği ve içselleştirildiği mesajların ve kişisel tecrübelerin oldukça önemli yer tuttuğunu belirtmiştir. Ayrıca bireyin örgüte yönelik sosyal çevreden elde ettiği ve içselleştirdiği mesajların çoğalmasa veya bir başka ifadeyle örgüt dışındakilerin örgüt hakkındaki düşüncesinin (algılanan örgütsel prestij) olumlu olmasının bireylerin öz saygı düzeylerinin artmasında etkili olduğunu ifade etmiştir (Yeşilyurt, 2014: 129). Chung ve Yang (2017)'da yapmış olduğu çalışmada, çalışanlara ait örgüt temelli özsaygı düzeyi ile iş ortamında karşılaştıkları iş yeri dışlaması arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Chung ve Yang, 2017: 262). Bowling vd. (2010) yapmış oldukları araştırmada örgüt temelli özsaygı düzeyinin yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarının sosyal destek düzeyleri ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu bulgulanmıştır (Bowling, 2010: 609). Pierce ve Gardner (2016) da yapmış oldukları araştırmada, yüksek örgüt temelli özsaygı düzeyine sahip çalışanların daha az olanlara nazaran çalışma grubu ortaklarından daha memnun olduğu ve aynı zamanda çalışma grubu meslektaşlarını daha etkili takım arkadaşları olarak algılandığını tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada, çalışanın sahip olduğu örgüt temelli özsaygı düzeyinin; ekip katılımı, ekip memnuniyeti ve çalışma arkadaşı memnuniyeti ile de ilişkili olduğu belirtilmiştir (Pierce ve Gardner, 2016: 401).

- ***Yönetimsel tutum, davranışlar ve şekli:***

Shamir vd. (1993), liderlik davranışının takipçilerin öz-kavramlarına, değerlerine ve kimlikleriyle bağlantılı olduğunu, böylece de eylemleri için önemli çıkarımlar olan “öz ifadenin, öz tutarlılığın, öz saygının ve öz değer motivasyon” güçlerini kullandığını belirtmiştir (Chan vd., 2013: 110-111). Pierce vd. (1993) yapmış oldukları araştırmada, örgüt temelli özsaygı ile yönetici desteğinin arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir (Pierce vd., 1993: 279). Chan vd. (2013) Çin’de bir imalat fabrikasında yapmış oldukları çalışmada, otoriter liderlik davranışı ile örgüt temelli özsaygı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada otoriter liderlik ve yardımsever liderlik davranışlarının örgüt temelli özsaygı düzeyi üzerinde önemli

derecede bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, otoriter liderlik ile astlara ilişkin örgüt temelli özsaygı düzeyi arasındaki negatif ilişki, lider tarafından daha yüksek seviyede lider yardımseverliği gösterildiğinde daha zayıf olacağı belirtilmiştir (Chan vd., 2013: 116-118). Liderlik davranışlarının örgüt temelli özsaygı ile ilişkisine dair yapılmış olan başka bir araştırmada Wolf ve Demir (2019), yardımsever liderlik davranışlarının çalışana ait örgüt temelli özsaygı düzeyini anlamlı ve pozitif yönlü açıkladığını tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada, otoriter liderlik tarzının çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır (Wolf ve Demir, 2019: 85).

Bowling vd. (2010) yapmış oldukları araştırmada örgüt temelli özsaygı düzeyinin; lider-üye etkileşimi ve iş katılım düzeyleri ile önemli derece ve pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Bowling, 2010: 609). Wu ve Li (2015) perakende hizmet sektöründe çalışan 239 çalışan üzerine yapmış oldukları araştırmada, örgüt temelli özsaygı düzeyinin ruhsal liderlik davranışları ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Wu ve Li, 2015: 132). Ghosh vd. (2012) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile iş ortamındaki danışmanların karşılıklı destek davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ghosh vd., 2012: 50). Sholikhah vd. (2019) Endonezya’da faaliyet yürüten ve en az bir yıldır kurumunda çalışan özel okul çalışanları (öğretmen, eğitim kadrosu ve yönetici) üzerinde yapmış olduğu araştırmada, ruhsal liderlik davranışlarının örgüt temelli özsaygı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu bulunmuştur (Sholikhah vd., 2019: 241). Kim ve Beehr (2018) de 347 tam zamanlı çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, güçlendirici liderlik davranışı ile örgüt temelli özsaygı düzeyi arasında anlamlı, önemli derece ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kim ve Beehr, 2018: 391). Sui ve Wang (2014) Çin’de yapmış oldukları çalışmalarında, çalışanların lider-üye etkileşim davranışları ile örgüt temelli özsaygı düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Sui ve Wang, 2014, 32).

- ***Yapılan işin karakteristiği ve işin zorluk derecesi:***

Pierce vd. (1993) yapmış oldukları bir araştırmada, örgüt temelli özsaygı ile iş ortamı desteği ve iş ortamında belirsizliğin az olması ile arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir (Pierce vd., 1993: 279). Lin vd. (2018) Çin’in güneyinde faaliyet

gösteren telekomünikasyon şirketlerinde yönetici statüsünde olmayan veya düşük derecede yöneticilik seviyesinde çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeylerinin iş güvensizliği ile arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeylerinin iş güvensizliği ile iş performansı ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu bulgulanmıştır (Lin vd., 2018: 173). Sumanasiri vd. (2016) yapmış oldukları çalışmada sağlıklı bir örgüt kültürü ve kişiler arası ilişkilere sahip olan iş ortamlarının, kişiler ve kültür vasıtasıyla ilettikleri değer mesajları örgüt temelli özsaygı düzeyi ile pozitif bir ilişkiye neden olmaktadır. Ayrıca aynı çalışmada iş karmaşıklığı net görev tanımı, önem düzeyi ve çalışanlara verilen geri bildirim türü olarak tanımlanmış, örgüt temelli özsaygı düzeyi ile olan ilişkisinin de pozitif yönlü olduğu belirtilmiştir (Sumanasiri vd., 2016: 126-127).

3.2.4. Örgüt Temelli Özsaygının Sonuçları

Yapılan çalışmalarda örgüt temelli özsaygının çalışanın motivasyonunu, tutumlarını ve işle ilgili davranışlarını etkilediği kabul edilmektedir. Benzer şekilde ihtiyaç teorisi ve kendini geliştirme teorilerine göre, bireyler kendi örgütsel değerlerini geliştirme ve sergileme davranışlarıyla meşgul olacak şekilde motive olduklarını ileri sürmektedirler. İşletme içinde çalışan kişileri yüksek oranda örgüt temelli özsaygıya sahipse yani kendilerini örgüt için değerli ve anlamlı buluyorsa örgütlerinde değer verilen davranış da bulunmaya çalışırlar. Bu davranışların kişisel yeterliliği sergilediği ve örgütsel katkıda bulunduğu ölçüde, çalışanlar özsaygılarının pekişmesine bağlı olarak işsel doyum elde edecektir. Bu davranışlardan sonra gelen başarı çalışanın, örgüt temelli öz saygısını güçlendirecektir ve başarısızlıkla da örgüt temelli özsaygısı düşecektir. Bu nedenle, bilişsel tutarlılığı korumak için yüksek örgüt temelli özsaygı ile çalışanların, yüksek düzeyde performans göstermeleri, bir örgüt hakkında olumlu tutumlar edinmeleri ve organizasyona fayda sağlayacak diğer örgütsel ilişkilere girme konusunda motive olmaları beklenmektedir. Düşük örgüt temelli özsaygıya sahip olan çalışanların ise bilişsel tutarlılığı korumak için bunun tersini yapması beklenir (Pierce vd., 1989: 630). Bu yüzden Pierce vd. (1989) yapmış olduğu araştırmada örgüt temelli özsaygının; özsaygının yanı sıra iç motivasyonu, iş performansını, genel iş tatmini, vatandaşlık davranışlarını ve örgütsel bağlılığı etkilediği bulgulanmıştır (Pierce vd., 1989: 644). Mruk

(2006) ise yapmış olduğu çalışmada yüksek özsaygının dışa dönüklük, özerklik ve orijinallik ile de ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca aynı çalışmada özsaygının arzu edilen kişisel-kişilerarası özelliklere ve davranışlara yol açtığı ifade edilmiştir. Ona göre yüksek özsaygı düzeyine sahip bir bireyin düşük özsaygıya sahip bireylere nazaran; kendileri, yaşamları, gelecekleri ve diğerleri hakkında daha iyi hissettiğini belirtmiştir (Mruk, 2006: 85).

Pierce ve Gardner (2004) yapmış oldukları araştırmalarda iş çevresi yapısının ilişkileri incelenmiştir. Bu çalışmaya göre öz-yönelim ve öz-denetim fırsatlarını ortaya çıkaran çalışma ortamı yapılarının ve yönetim uygulamalarının (örneğin, sosyal sistem tasarımı, teknoloji, katılımcı liderlik ve yönetim uygulamaları, iş tasarımı) örgüt temelli özsaygı ile pozitif ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Örgüt temelli özsaygı ile kişiler arası iletişim ve örgüt kültürü bağlamında yapılan ilişki analiz sonuçlarına göre çalışanlara; kuruluşun değerli, önemli ve yetkin bir parçası olduklarını bildiren mesajların (örneğin, güven, algılanan örgütsel destek, ödeme düzeyi, adalet, mülkiyet) örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca aynı araştırmada olumlu ve başarı yaratan rol koşullarının (örneğin: performans desteği, güvenlik, rol netliği) örgüt temelli özsaygı ile pozitif ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Pierce ve Gardner, 2004: 601-605).

Pierce ve Gardner (2004) da yapmış olduğu çalışmalarında örgüt temelli özsaygının sonuçlarına değinmişlerdir. Bu çalışmada örgüt temelli özsaygının sonuçları olarak; iç motivasyon, iş ile ilgili tutumlar, örgütsel değişime uyum, işten ayrılma ve işten ayrılma niyeti, etik davranış niyetleri, geribildirim arama davranışı, vatandaşlık davranışı, performans, kariyer seviyesi çıktıları ve danışmanlık ele alınmıştır (Pierce ve Gardner, 2004: 606-609). Ayrıca ilgili yazın incelendiğinde yukarıda kabul gören örgüt temelli özsaygının sonuçlarına ilaveten geri çekilme davranışları, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sapma davranışı kavramlarına ilişkin araştırma sonuçlarına da ulaşılmıştır. Araştırmamızda ilgili yazın taramasında elde edilen örgüt temelli özsaygı kavramına ilişkin sonuçlar aşağıdaki başlıklar halinde sırasıyla verilmiştir:

- **Performans:** Pierce vd. (1993) yapmış oldukları araştırmada, örgüt temelli özsaygı ile rol performansı arasındaki ilişkinin önemli düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Pierce vd., 1993: 279). Başka bir çalışmada Mruk (2006) yüksek özsaygı düzeyinin, özellikle inisiyatif ve devamlılık gerektiren işlerde iş performansına ve problem

çözümüne yardımcı olduğunu ifade etmiştir (Mruk, 2006: 85). Van Dyne ve Pierce (2004) yapmış oldukları çalışmada, çalışanın sahip olduğu örgüt temelli özsaygı düzeyi ile performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Van Dyne ve Pierce 2004: 451). Chan vd. (2013) Çin’de bir imalat fabrikasında yapmış oldukları çalışmada çalışanın, örgüt temelli özsaygı düzeyi ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Chan vd., 2013: 118). Bowling vd. (2010) yapmış oldukları araştırmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin rol içi performansı ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Bowling, 2010: 609). Gardner vd. (2015) de yapmış oldukları çalışmada, örgüt temelli özsaygı ile rol içi performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Gardner vd., 2015: 940). Lin vd. (2018) Çin’nin güneyinde faaliyet gösteren telekomünikasyon şirketlerinde yönetici statüsünde olmayan veya düşük derecede yöneticilik seviyesinde çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeylerinin iş performansı ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir (Lin vd., 2018: 173).

Kim ve Beehr (2018) tam zamanlı çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile arasında anlamlı, önemli derece ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Kim ve Beehr, 2018: 391). Hahn ve Mathews (2018) Kore şirketlerinde çalışan işgörenler üzerine yapmış olduğu araştırmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyi ile rol performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Hahn ve Mathews, 2018: 9). Aryee vd. (2013) Kore’de yapmış oldukları araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile içeriksel performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Aryee, 2013: 803). Arshadi ve Hayavi (2013) Ulusal İran Sondaj Şirketi çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile iş performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Arshadi ve Hayavi, 2013: 742). Sui ve Wang (2014) Çin’de yapmış oldukları çalışmalarında, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile iş performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Sui ve Wang, 2014, 32).

- ***İş Tatmini:*** Pierce vd. (1993) yapmış oldukları araştırmada, örgüt temelli özsaygı ile başarı tatmini arasındaki ilişkinin önemli düzeyde olduğu tespit etmişlerdir (Pierce

vd., 1993: 279). Van Dyne ve Pierce (2004) yapmış oldukları çalışmada, çalışanın sahip olduğu örgüt temelli özsaygı düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Van Dyne ve Pierce 2004: 451). Carson vd. (1997) sağlık sektöründe çalışan teknisyenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, teknisyenlere ait örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Carson vd., 1997: 147). Bowling vd. (2010) yapmış oldukları çalışmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin iş tatmini ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Bowling, 2010: 609). Gardner vd. (2015) de yapmış oldukları çalışmada, örgüt temelli özsaygı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Gardner vd., 2015: 940). Kim ve Beehr (2018) tam zamanlı çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyi ile yaşam tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Kim ve Beehr, 2018: 391).

- **Örgütsel Vatandaşlık:** Van Dyne ve Pierce (2004) yapmış oldukları çalışmada, çalışanın sahip olduğu örgüt temelli özsaygı düzeyi ile vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Van Dyne ve Pierce 2004: 451). Bowling vd. (2010) yapmış oldukları çalışmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Bowling, 2010: 609). Wu ve Li (2015) perakende hizmet sektöründe çalışan 239 çalışan üzerine yapmış oldukları çalışmada, örgüt temelli özsaygı düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada, örgüt temelli özsaygının ruhsal liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu bulgulanmıştır (Wu ve Li, 2015: 132). Ghosh vd. (2012) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile örgütsel vatandaşlığın yardım etme boyutu arasında anlamlı ve önemli derecede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ghosh vd., 2012: 50). Sholikhah vd. (2019) Endonezya'da faaliyet yürüten ve en az bir yıldır kurumunda çalışan özel okul çalışanları (öğretmen, eğitim kadrosu ve yönetici) üzerinde yapmış olduğu çalışmada, örgüt temelli özsaygının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu bulunmuştur (Sholikhah vd., 2019: 241).

- **Örgütsel Bağlılık:** Yıldırım (2014) Adana ilinde bulunan bir tekstil fabrikasında çalışan 280 işgören üzerine yapmış olduğu çalışmada örgüt temelli özsaygı düzeyinin,

örgütsel bağlılığa ait üç boyut olan duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Yıldırım, 2014: 387). Chan vd. (2013) Çin’de bir imalat fabrikasında yapmış oldukları çalışmada çalışanın, örgüt temelli özsaygı düzeyi ile örgütsel bağlılık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Chan vd., 2013: 118). Van Dyne ve Pierce (2004) yapmış oldukları çalışmada, çalışanın sahip olduğu örgüt temelli özsaygı düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Van Dyne ve Pierce 2004: 451). Carson vd. (1997) sağlık sektöründe çalışan teknisyenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, teknisyenlere ait örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Carson vd., 1997: 147). Lin vd. (2018) Çin’in güneyinde faaliyet gösteren telekomünikasyon şirketlerinde yönetici statüsünde olmayan veya düşük derecede yöneticilik seviyesinde çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeylerinin duygusal bağlılık ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir (Lin vd., 2018: 173).

Bowling vd. (2010) yapmış oldukları araştırmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin örgütsel ve duygusal bağlılıklar ile önemli derecede ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak aynı araştırmada çalışanların sahip olduğu örgüt temelli özsaygı düzeyi ile normatif ve devam bağlılıkları arasında önemli derece bir ilişki olmadığı bulunmuştur (Bowling, 2010: 609). Panaccio ve Vandenberghe (2011) yapmış oldukları başka bir çalışmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Panaccio ve Vandenberghe, 2011: 1469). Lin vd. (2018) konaklama sektöründe çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada, örgütsel bağlılığın örgüt temelli özsaygı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracılık rolü olduğu bulgulanmıştır (Lin vd., 2018: 120). Ghosh vd. (2012) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile duygusal örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve önemli derecede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ghosh vd., 2012: 48). Bursa ilinde sağlık sektöründe çalışan doktor ve hemşireler üzerine yapılan başka bir araştırmada Güney vd. (2007) yukarıdaki bulgulara benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Güney vd. (2007)’ne göre doktor ve hemşirelerin örgüt temeli özsaygı düzeyleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve olumlu bir

ilişki mevcuttur (Güney vd., 2007: 203). Başka bir çalışma olan, Arshadi ve Hayavi (2013)'nin Ulusal İnan Sondaj Şirketi çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Arshadi ve Hayavi, 2013: 742). Lee ve Peccei (2007) bankacılık sektöründe yapmış oldukları araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Lee ve Peccei, 2007: 673).

- **Geri Çekilme Davranışı:** Carson vd. (1997) sağlık sektöründe çalışan teknisyenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, teknisyenlere ait örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile kariyere ilişkin geri çekilme davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Carson vd., 1997: 147). Aryee vd. (2013) Kore'de yapmış oldukları araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile geri çekilme davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Aryee, 2013: 803).

- **Rol belirsizliği, Rol Çatışması ve Nevrotiklik:** Ferris vd. (2009) yapmış oldukları çalışmada çalışanın algıladığı örgüt temelli özsaygı düzeyi ile örgütsel sapma, rol belirsizliği, rol çatışması ve nevroitiklik davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ferris vd., 2009: 283). Benzer şekilde Bowling vd. (2010) yapmış oldukları araştırmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin; rol belirsizliği, rol çatışması, iş stresleri ve iş güvensizliği ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Bowling, 2010: 609). Panaccio ve Vandenberghe (2011) yapmış oldukları başka bir çalışmada, çalışanların sahip oldukları örgüt temelli özsaygı düzeyi ile örgüt içerisindeki rollerinin belirgin olması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Panaccio ve Vandenberghe, 2011: 1469).

- **Olumsuz İş Davranışları:** Chung ve Yang (2017) yapmış oldukları çalışmada, çalışanlara ait örgüt temelli özsaygı düzeyi ile sapkın davranışlar arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır (Chung ve Yang, 2017: 262). Benzer şekilde Ferris vd. (2009) de yapmış oldukları çalışmada çalışanın algıladığı örgüt temelli özsaygı düzeyi ile örgütsel sapma davranışları ile arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ferris vd., 2009: 283). Kim ve Beehr (2018) tam zamanlı çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin sapkın davranışlar ile arasında anlamlı, önemli derece ve negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Kim ve Beehr, 2018: 391).

- **İşten Ayrılma Niyeti:** Bowling vd. (2010) yapmış oldukları araştırmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Bowling, 2010: 609). Panaccio ve Vandenberghe (2011) yapmış oldukları başka bir çalışmada, çalışanların sahip oldukları örgüt temelli özsaygı düzeyi ile işten ayrılma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Panaccio ve Vandenberghe, 2011: 1469). Lin vd. (2018) konaklama sektöründe çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Lin vd., 2018: 120).

Sonuç olarak örgüt temelli özsaygı; bir bireyin her zaman ihtiyaç duyduğu, onun takviyesi ile örgüt içinde güçlü bir yapıya kavuşmasını sağlayan, dolayısıyla organizasyon içinde çalışan kişinin hayatında ihtiyaç duyacağı bir fonksiyon olarak görev yapmaktadır.

3.3. Örgüt Temelli Özsaygı Konusunda Yapılmış Olan Çalışmalar

Uçar ve Ötken (2010)'in 148 beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırmada, araştırma değişkenlerimiz olan örgüt temelli özsaygı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada örgüt temelli özsaygının, algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğunu; algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide ise tam aracılık etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Fakat aynı çalışmada örgüt temelli özsaygının, algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunamamıştır (Uçar ve Ötken, 2010: 97). Lee ve Peccei (2007) Kore'de bankacılık sektöründe yapmış oldukları araştırmada benzer sonuçlara ulaşarak, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada örgüt temelli özsaygı düzeyinin algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında kısmi aracılık rolünün olduğu da bulgulanmıştır (Lee ve Peccei, 2007: 673-674). Arshadi ve Hayavi (2013) Ulusal İran Sondaj Şirketi çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile algıladıkları örgütsel destek arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Arshadi ve Hayavi, 2013:

742). Benzer şekilde Sayadi vd. (2015) öğretmenler üzerine yapmış oldukları araştırmada, algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu bulunmuştur (Sayadi vd., 2015: 21).

Pierce vd. (1993) çalışanlar üzerine örgüt temelli özsaygı konusunda yapmış oldukları çalışmada, iş ortamındaki çalışanların destek ve güven deneyimleri sunan koşullar, çalışma ortamı desteği, yönetici desteği ve belirsizlik eksikliği gibi durumların örgüt temelli özsaygı ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, rol performansı ve başarı tatmininin de örgüt temelli özsaygı ile anlamlı bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada örgüt temelli özsaygı ile çatışma arasındaki etkileşimin memnuniyeti önemli derecede etkilediği fakat performansı aynı derecede etkilemediği bulgulanmıştır (Pierce vd., 1993: 279).

Lee (2003), Kore bankasında çalışan işgörenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeylerinin yönetici desteği ve belirgin iş rolleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Lee, 2003: 1046). Pierce ve Gardner (2004) örgüt temelli özsaygı üzerine yapmış oldukları çalışmada, bazı araştırmacıların örgüt temelli özsaygının aracılık etkilerini incelediğini ifade etmişlerdir. Onlara göre çoğu durumda düşük örgüt temelli özsaygı düzeyine sahip bireyler yüksek örgüt temelli özsaygı düzeyine sahip olanlara nazaran çevresel olaylara karşı daha duyarlı olmaları gibi, diğer iki değişken arasındaki ilişkileri yönettiği tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada örgüt temelli özsaygının negatif yönlü ilişkili olduğu kavramlarda ele alınmıştır. Bunların ise örgütsel büyüklük, olumsuz rol koşulları (örneğin: rol belirsizliği), beklenen örgütsel değişim, iş güvensizliği, ayrımcılık ve taciz kavramları olduğu tespit edilmiştir (Pierce ve Gardner, 2004: 612-613).

Bowling vd. (2010) araştırma değişkenlerimizi de içeren araştırmasında örgüt temelli özsaygı düzeyinin; algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Bowling, 2010: 609). Buna ilaveten demografik değişkenlerin örgüt temelli özsaygı düzeyi ile olan ilişkisine yönelik yapmış oldukları incelemede ise çalışana ait yaş ve eğitim durumunun zayıf da olsa bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışana ait cinsiyet ve kıdem süresinin örgüt temelli özsaygı ile bir ilişkisi tespit edilememiştir (Bowling, 2010: 614).

Chan vd. (2013) Çin’de bir imalat fabrikasında yapmış oldukları çalışmada çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin, alt düzeyde çalışan işgörenin iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu belirtilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada çalışana ait örgüt temelli özsaygı düzeyinin aracılık etkisinin, otoriter liderlik davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide liderlik yardımseverliği az olduğunda daha yüksek olduğu bulgulanmıştır (Chan vd., 2013: 121).

Yeşiltaş (2014) otel işletmelerinin farklı departmanlarında çalışan işgörenler üzerine yapmış olduğu araştırmada, algılanan örgütsel prestij ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Benzer şekilde etik, yasal ve gönüllü kurumsal sosyal sorumluluklarının da örgüt temelli özsaygı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Yeşilyurt, 2014: 134). Ayrıca aynı çalışmada algılanan örgütsel prestijin, yasal ve gönüllü kurumsal sosyal sorumluluklar ile örgüt temelli özsaygı ilişkisinde aracılık etkisinin var olduğu bulgulanmıştır (Yeşilyurt, 2014: 118).

Chung ve Yang (2017) yapmış oldukları çalışmada, çalışanlara ait örgüt temelli özsaygı düzeyi ile rol davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışana ait örgüt temelli özsaygı düzeyinin, iş ortamındaki iş yeri dışlaması ile sapkın davranışlar arasında kısmi aracılık rolünün olduğu belirtilmiştir (Chung ve Yang, 2017: 262).

Akyüz (2018) Malatya ilinde görev yapan öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin duygusal emeğin iki alt boyutu olan yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma davranışları arttıkça örgüt temelli özsaygı düzeyleri ve yaşam tatmin düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada, öğretmenlerin örgüt temelli özsaygı düzeyleri arttıkça yaşam tatmin düzeylerinin de artmakta olduğu bulgulanmıştır (Akyüz, 2018: 180).

Gardner vd. (2018) Sri Lanka’da yapmış oldukları araştırmada, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile prososyal motivasyonları ve kalma niyetleri anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada, örgüt temelli özsaygı düzeyinin değişime açıklık ile kişisel gelişimin kişisel değerleri ile prososyal motivasyon ve kalma niyeti arasındaki ilişkilere aracılık ettiği belirlenmiştir (Gardner vd., 2018: 362-366).

Hahn ve Mathews (2018) Kore şirketlerinde çalışan işgörenler üzerine yapmış olduğu araştırmada, çalışanın öğrenme davranışları ile örgüt temelli özsaygı düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Hahn ve Mathews, 2018: 10). Ayrıca aynı çalışmada, çalışanların öğrenme davranışlarının ile örgüt temelli özsaygı ve rol performansı ilişkisinde aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (Hahn ve Mathews, 2018: 1).

Kim ve Beehr (2018) tam zamanlı çalışan işgörenler üzerine yapmış oldukları çalışmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyi ile işini anlamlı bulması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Ancak aynı çalışmada, çalışanın örgüt temelli özsaygı düzeyinin mental yorgunluk ile arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu ifade edilmiştir (Kim ve Beehr, 2018: 391).

Örgüt temelli özsaygı kavramını çalışan araştırmacılar örgüt temelli özsaygının çalışanın; tutumları, motivasyonu ve performansının açıklanmasında merkezde olduğunu savunmuşlardır. Gardner, Dyne ve Pierce'in (2004) çalışmalarında ücret oranının çalışanların örgüt temelli özsaygısını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Sonuçlara göre, ücret oranı çalışana örgütün kendisine ne kadar değer verdiğini yansıttığını, bu nedenle de ücret oranının örgüt temelli özsaygıyı ve aynı zamanda iş performansını etkilediğini bulmuşlardır. Ayrıca, ödemede yapılan değişikliğin mevcut performansı etkilemediğini bulmuşlardır. Bunu da artışların niteliğe değil, niceliğe göre yapılmasıyla açıklamışlardır (Keleş, 2015: 8).

Sui ve Wang (2014) Çin'de yapmış oldukları çalışmalarında, çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri ile algıladıkları içsellik statüsü arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada, çalışanların iş performansı ile lider-üye etkileşim düzeyleri arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının aracılık ettiği bulgulanmıştır (Sui ve Wang, 2014, 32).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ve PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLİŞKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ ROLÜNÜ BELİRMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisi incelenmiş; örgüt temelli özsaygının algılanan örgütsel destek-psikolojik sahiplenme ilişkisinde aracılık etkisine sahip olup olmadığı test edilmiştir. İşletmelerde çalışanların bağlılığını etkileyecek en önemli unsurlardan birisi de psikolojik sahiplenmedir. Sahiplenme duygusu, çalışan ve işverenin karşılıklı sorumluluklarını önemli ölçüde etkileyecek bir unsurdur (Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2014: 7). Ayrıca psikolojik sahiplenme duygusu ile birlikte örgütün sahibi gibi hisseden çalışanlar, örgütün yönünü etkileme hakkına sahip olduklarına ve sahiplik hissetmeyenlere göre "daha derin bir sorumluluk" taşıdıklarına inanmaktadırlar (Akçin, 2018: 20-21). Bu sebeple çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerine etki edecek faktörlerin belirlenmesi ve psikolojik sahiplenme düzeyine ilişkin sonuçların incelenmesi büyük bir önem kazanmaktadır.

Bunun yanı sıra, örgütün çalışanlarına ve emeklerine değer vermesi, onların iyiliğini ve mutluluğunu düşünmesi ve daha da önemlisi çalışanlarına bunu hissettirmesi örgütlerin çalışanlarında aradığı birçok olumlu davranış ve tutumun ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Hiçbir hukuki bağ olmadan çalışanların örgütlerini psikolojik olarak sahiplenmesi, hatta bunu kimliklerinin bir parçası haline getirmesi, sağlayacağı katkı açısından örgüt tarafından istenilen bir durumdur. Çalışanların, örgütlerinden destek gördüklerinde, enerjilerini ve duygularını örgüte yatırma konusunda istekli olacakları ve psikolojik sahipliklerinin artacağı düşünüldüğünden psikolojik sahiplenme algılarının artacağı düşünülmektedir (Ötken, 2015: 116).

Örgüt temelli öz saygı kavramı ise örgütlerde var olan önemli bir benlik yapısıdır. Bu kavram bir çalışanın iş organizasyonunun bir üyesi olarak geliştirdiği benlik olgusudur. Özel bir benlik duygusu olan örgüt temelli özsaygı, örgütsel deneyimlerden ortaya çıkan kişisel yeterlilik ve öz değer değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Çalışanlar örgüt için sahiplenme duygusu geliştirdiğinde ise sahiplenme psikolojisindeki sahip olma duygularının benlik kavramının bir uzantısı haline geldiği ifade edilmektedir. Sahip olma kavramı, kişinin benliğini simgeleyebilir ve sahip olduğu temel değerleri gösterebilir.

Böylece hem maddi hem de manevi psikolojik sahiplik benliğın pozitif bir ifadesi haline gelir ve öz kimlik ile öz geliştirme için temel insan ihtiyaçlarına hizmet etmektedir (Van Dyne ve Pierce, 2004: 445). Bu nedenle de örgüt içerisinde çalışanlarda oluşacak pozitif örgüt temelli özsaygı algısının çalışanın psikolojik sahiplenme duygularını da olumlu yönde etkileyeceğı düşünölmektedir.

Psikolojik sahiplenmeye ilişkin yapılan literatür taramasında, çalışanların örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı algılarının psikolojik sahiplenme ile arasında olumlu bir ilişki olduğuna dair bir görüş birliğı olduğu görölmüş; ancak algılanan örgütsel destek düzeyinin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolünü ele alan bir araştırmaya rastlanmamış; elde edilecek bulguların ilgili yazına katkı sağlayabileceğı düşünölmüştür.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, tıbbi satış mümessillerinin örgütsel destek algılarının psikolojik sahiplenme düzeyleri üzerindeki etkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolünün ortaya konması amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra, araştırmanın alt amaçları olarak katılımcıların demografik özelliklerine bağılı olarak tıbbi satış mümessillerinin psikolojik sahiplenme, örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı da araştırılmıştır.

4.3. Araştırmanın Kısıtları ve Ön Kabuller

Yapılan araştırmada, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolünün etkisinin belirlenmesi için Adana ilindeki farklı ilaç şirketlerine bağılı olarak çalışan tıbbi satış mümessili çalışanları örneklem kütlesi olarak incelenmiştir. Araştırmanın yapılması safhasında; saha araştırması, zaman, maliyet ve katılımcılarla birebir görüşme imkânlarının kısıtlı olması gibi sebeplerden ötürü belirli bir il seçilmiştir. Bundan dolayı elde edilen bulguların Türkiye çapında ve diğer iller bazında genelleştirilemeyeceğı ifade edilebilir.

Buna ilaveten bahse konu olan bu süreçte anketi oluşturulan soruların anlaşılır olup olmadığını anlamak amacıyla 12 tıbbi satış mümessiline pilot çalışma yapılmıştır. Yapılan bu pilot uygulama ile sorularımızın tıbbi satış mümessilleri tarafından anlaşılır

olduğu görülmüstür. Daha sonraki aşamada ise verilerin elde edilebilmesi için hazırlanmış olan EK-1 anketleri çoğaltılarak örneklem kütlesine elden dağıtılıp tekrar elden toplanmıştır. Bu işlem sırasında katılımcılara yapmış olduğumuz çalışmanın amacı ve bu araştırmanın sonucunda elde edilecek bilgilerin Adana ilinde sahada çalışan tıbbi mümessiller için genel bir değerlendirmeye tabi tutulacağı bilgisi verilmiştir. Ayrıca anketi cevaplayan katılımcıların soruları doğru bir şekilde anlayıp yanıtladıkları, seçilen rneklemen ana kütleyi temsil ettiği, kullanılan ölçeklerin ve uygulanan araştırma yönteminin çalışmanın amacına uygun olduğu araştırmanın n kabulleri olarak belirlenmiştir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nicel bir araştırma olup, kesitsel (tek bir zaman diliminde) bir anket çalışması yrtlmştir. Yürütülen bu araştırmaya ait evren ve örneklem, kullanılan ölçekler, verilerin toplanması ve analizi gibi bilgiler aşağıdaki alt başlıklarda detaylıca belirtilmektedir.

4.4.1. Evren ve rneklem

Araştırma evreni, Adana ilinde çeşitli ilaç şirketlerine bağlı olarak çalışan tıbbi satış mümessillerinden oluşmaktadır. Türkiye geneli ve Adana iline ilişkin sahada çalışan toplam tıbbi satış mümessili çalışanı sayısına ilişkin resmi nitelikte yazılı bir kayıt bulunmamaktadır. Katılımcıların sayılarını belirlemeye yönelik resmi bir kuruluşta herhangi bir veri elde edilememesi sonucunda, Mümessil Dayanışma Derneği (MDAD) ile iletişime geçilmiştir. Adana merkezli olarak kurulmuş olan MDAD ile yapılan yazılı ve sözlü görüşmeler neticesinde, Türkiye genelinde toplamda sahada çalışan yaklaşık 16.000 tıbbi satış mümessili; Adana ilinde ise hali hazırda aktif olarak sahada çalışmakta olan yaklaşık 550-600 tıbbi satış mümessili çalışanı olduğu bilgisi elde edilmiştir. 550-600 byklğindeki bir ana kütleye karşılık 216-227 aralığındaki bir örneklem hacmi yeterli görüldüğünden (Altunışık vd., 2010: 135); katılımcı bazında kabul edilebilir bir sayıya ulaşıldığı kanaatine varılmıştır.

4.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket formu toplamda 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılara ait yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem gibi kontrol değişkenlerine ilişkin sorular sorulmuştur.

Anket formunun ikinci bölümünde ise Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen, 8 ifadeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu için Ötken (2015) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan ters kodlu ifadeler veri analizinden önce SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 21.0 istatistiksel hazır paket programı komutları kullanılarak tekrardan düzenlenmiştir. Anket formunun üçüncü bölümünde araştırma konumuzun bağımlı değişkeni olan Psikolojik Sahiplenmeyi ölçmek üzere Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup 7 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu için Demirkaya ve Kandemir (2004) çalışmasından yararlanılmıştır. Anket formunun son bölümü olan ve araştırmanın aracı değişkenine ait soruları içeren dördüncü bölümde ise katılımcıların örgüt temelli özsaygı düzeylerini belirlemeye yönelik Pierce vd. (1989) tarafından geliştirilen örgüt temelli özsaygı ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek tek boyutlu olup 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu için Otluoğlu (2015) çalışmasından yararlanılmıştır. Araştırmamızın bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerini oluşturan bu üç ölçeğin katılımcılar tarafından anket üzerinde değerlendirilmesinde ise 5'li Likert sisteminden yararlanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Kısmen Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

4.4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışma nicel bir araştırma olup; anket çalışması yapılmış, kartopu ve kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Birebir görüşme yöntemi ile araştırmamıza katılmayı kabul eden katılımcıların bazıları kendilerine verilmiş olan anketleri hemen cevaplarken; bazıları işlerinin yoğun olması sebebiyle anket formunu alıp daha sonra tarafımıza teslim etmiştir. Ayrıca, araştırmamıza katılmayı kabul eden bazı katılımcılardan tanıdıkları diğer tıbbi satış mümessili çalışanlarının iletişim bilgileri temin edilmiş; anket formlarının bir kısmı da bu kişilere elektronik posta yoluyla ulaştırılmıştır.

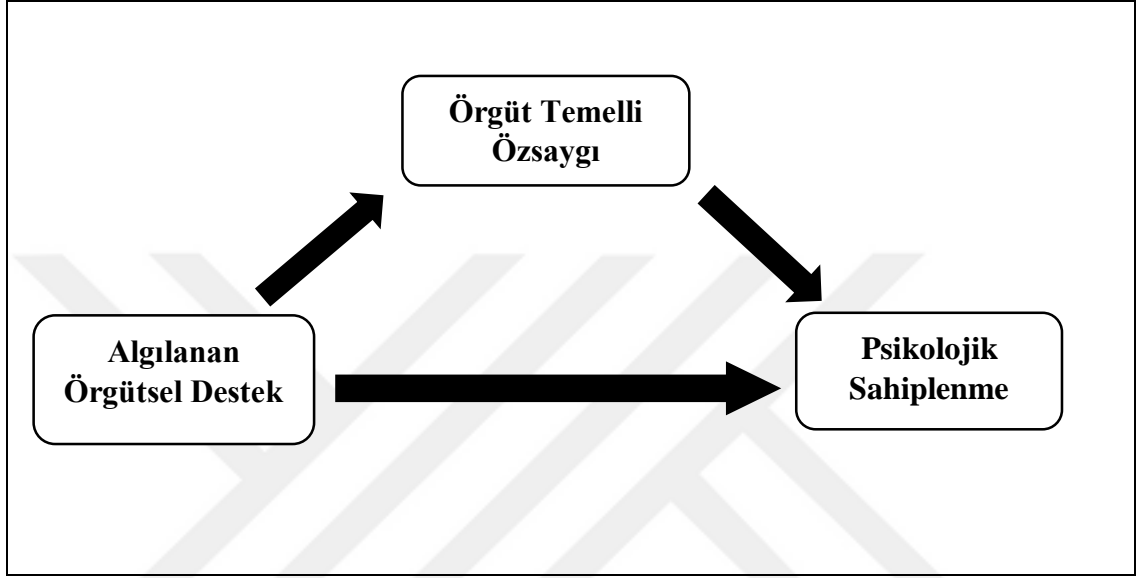
Tezimize konu olan incelemenin yapılabilmesi amacıyla gerekli olan verilerin toplanması için araştırma materyali olarak EK-1 de görülen anket formu kullanılmıştır. Katılımcılara dağıtılan bu anket formu Adana illimizin çeşitli ilçelerinde araştırmamıza katılmayı kabul eden 165 erkek, 63 kadın olmak üzere toplamda 228 tıbbi satış mümessili çalışanına uygulanmıştır. Beş ay boyunca ısrarlı bir şekilde sürdürülmesi sonucunda, katılımcılarla yapılan anket uygulama-toplama işleminde 302 sahada çalışan tıbbi mümessil çalışanına ulaşılmış; bu çalışanların toplamda 242 tanesinden anket formları geri toplanabilmiştir. Fakat toplanan anketlerin 14 tanesi hatalı ya da eksik doldurulmuş olması sebebiyle iptal edilerek analiz işleminde hesaba katılmamıştır. Tüm bu anketlerin örneklem grubumuza dağıtılması ve toplanması, sahada yoğun bir şekilde çalışan tıbbi mümessillere ulaşım zorluğu sebebiyle Eylül 2017 – Ocak 2018 tarihleri arasında olmak üzere toplamda yaklaşık beş aylık bir süre zarfı içerisinde tamamlanabilmiştir.

Örneklem grubundan toplanan geçerli 228 tane anketten elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinde komut dili İngilizce olan ve Windows temelli SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 21.0 istatistiksel hazır paket programından yararlanılmıştır. İlk aşamada SPSS 21.0 programı kullanılarak elde etmiş olduğumuz anket verileri analize hazır hale getirilebilmek için sisteme tek tek girilmiş ve kontrolü sağlanmıştır. Daha sonrasında araştırmamıza ait tüm değişkenlere ilişkin tanımlayıcı, ölçeklere ait güvenilirlik ve örneklem yeterliliğinin tespitine yönelik analizler yapılmıştır. İlerleyen aşamalarda ise bağımsız değişken (algılanan örgütsel destek), bağımlı değişken (psikolojik sahiplenme) ve aracı değişken (örgüt temelli özsaygı) arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi; bağımsız değişkenin ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini tespitine ve bu sayede aracı değişken etkisini tespit etmeye yönelik regresyon analizleri yapılmıştır. Yukarıda belirtilmiş olan bu analizlere ilaveten; anket formunda belirtilmiş katılımcılara ait demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu) bağlı olarak bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerde anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik “t” testi ve ANOVA testleri yapılmıştır.

4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmamıza konu olan psikolojik sahiplenme, algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı ilişkisini belirlemeye yönelik geliştirilen araştırma modeli Şekil 1.1'deki gibidir.

Şekil 1.1. Araştırma Modeli



Şekil 1.1' de görüldüğü üzere, psikolojik sahiplenme, algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı arasındaki anlamlılık, ilişki ve etki düzeyleri incelenmiştir. Araştırma değişkenlerini oluşturan psikolojik sahiplenme bağımlı değişken, algılanan örgütsel destek bağımsız değişken ve örgüt temelli özsaygı ise aracı değişken olarak ele alınmıştır.

Hipotez, araştırmacının değişkenler arasında doğru olduğunu inandığı ilişkiler ve araştırmasında test etmek istediği denenceleridir. Hipotezler, H_0 ve H_1 şeklinde ifade edilir. H_0 araştırma konusuna göre sıfır-null, yokluk, farksızlık, önemsizlik veya eşitlik-hipotezi olarak bilinir. H_1 ise H_0 hipotezinin karşıt veya alternatif hipotezidir (Çoban, 2016: 103-104). Bu bilgiler ışığında, araştırmamıza ait oluşturulan hipotezler tablo 4.1.'de detaylıca belirtilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmada Kurulan Hipotezler

S/N	Hipotezler
1.	H ₀ : Algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. H ₁ : Algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2.	H ₀ : Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki vardır. H ₁ : Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
3.	H ₀ : Örgüt temelli özsaygı ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki yoktur. H ₁ : Örgüt temelli özsaygı ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
4.	H ₀ : Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi yoktur. H ₁ : Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi vardır.

4.6. Analiz Sonuçları

Bu bölümde, elde edilen verilere ilişkin yapılan güvenilirlik, faktör, ANOVA ve t-testi ile korelasyon ve hiyerarşik regresyon analiz sonuçları yer almaktadır.

4.6.1. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik ve Faktör Analizleri

Güvenirlik, bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlık olarak tanımlanabilir. Güvenirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derecede doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2017: 181-182). Bu sebeple analizin birinci aşamasında kullanmış olduğumuz ölçüm araçlarının güvenilirliğini test etmek için istatistik yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden en yaygını Cronbach (1951) tarafından geliştirilen ve ölçeğin iç tutarlılığını değerlendiren Cronbach α katsayısı yöntemidir (İslamoğlu ve Alınışık, 2016: 291). İç tutarlılık güvenilirliği ise, kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerle ait kendi aralarındaki tutarlılığı göstermektedir. Analiz sonuçlarında bulunan Cronbach α katsayısı, çok sorulu bir ölçekteki sorular arasındaki uyumun derecesini gösterir ve 0 ile 1 arasında değerler alabilir. Genel olarak sosyal

bilimlerdeki araştırmalarda Cronbach Alfa katsayısı (α) ile ilgili şu değerlendirmeler yapılır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016: 291-292):

- $0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,41 < \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirlięi dūřüktür.
- $0,61 < \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenilirliği kabul edilebilir seviyededir.
- $0,81 < \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenilirliği yüksektir.

Tablo 4.2. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
Algılanan Örgütsel Destek	8	0,864
Psikolojik Sahiplenme	6	0,984
Örgüt Temelli Özsayı	10	0,968

Yapılan analiz sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha (α) katsayıları yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Tablo 4.2.'den anlaşılacağı üzere, tüm ölçeklerimize ait Cronbach's Alpha (α) değerlerinin 0,864'den büyük oluşu, kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılığını ve yüksek güvenilirlik düzeyini sahip olduğunu göstermektedir.

Analizin ikinci aşamasında faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi; büyük veri setlerini daha küçük bileşenler haline getirebilen bir veri özetleme ve yapı geğerliliği geliştirme tekniğidir. Daha basit bir dille örnekleme gerekirse birçok maddeden oluşan bir ölçme aracını alt başlıklara bölmeye, maddeleri gösterdikleri benzer özelliklere göre alt gruplar altında toplamaya yardımcı olur. Böylece sonraki analizler ölçeği oluşturan her bir soru için değil, bu soruların oluşturduğu alt başlıklar için yapılabilir (Akbulut, 2010: 84). Faktör analizi teknikleri açımlayıcı (keşfedici) ve doğrulamayı faktör analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Araştırmamızda kullanılmış olan açımlayıcı faktör analizini ise değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlemdir (Büyüköztürk, 2017: 133). Ancak faktör analizi, tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testi ile incelenebilir (Büyüköztürk, 2017: 136). KMO örnekleme yeterliliği ölçütü 0 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. KMO değerinin 0,50'den düşük çıkması durumunda, faktör analizi uygulanamaz. Bulunan KMO değerine bağlı olarak örnekleme büyüklüğü hakkında şu değerlendirmeler yapılır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016: 423):

- 0.5 - 0.6 arası ‘kötü’
- 0.6 - 0.7 arası ‘kabul edilebilir’
- 0.7 - 0.8 arası ‘iyi’
- 0.8 - 0.9 arası ‘çok iyi’
- 0.9 - 1.0 arası ‘mükemmel’

Faktör analizine geçilebilmesi için gerekli olan bir diğer analiz olan barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde inceler (Büyüköztürk, 2017: 136). Yapılan analizlerde KMO sonuçlarının istenen değerlerde çıkmasına ilaveten aynı zamanda bartlett küresellik testi sonuçlarının değişkenleri arasında genel bir anlamlılık çıkması ve faktör analizine devam edilebilmesi için ‘p’ değerinin 0.05’den küçük çıkması gerekmektedir (İslamoğlu ve Alınacı, 2016: 423).

Araştırmamızda yapılan faktör analizinin ön koşullarına ait KMO ve barlett küresellik testi sonucundaki ‘p’ değerleri tablo 4.3’de gösterilmiştir.

Tablo 4.3. Faktör Analizi İçin KMO ve ‘p’ Değerleri Sonuçları

Ölçekler	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	Barlett Küresellik Testi Sonucundaki ‘p’ değeri
Algılanan Örgütsel Destek	0,797	0,000*
Psikolojik Sahiplenme	0,925	0,000*
Örgüt Temelli Özsaygı	0,929	0,000*

*(p < 0.05 ise anlamlı bir fark vardır).

Tablo 4.3.’deki veriler dikkate alındığında, algılanan örgütsel destek ölçeği için bulunmuş olan 0,797’lik KMO test değeri daha önce belirtmiş olduğumuz değerlendirme kriterlerine göre ‘iyi’ olarak değerlendirilebilir. Tablomuzda elde etmiş olduğumuz diğer sonuçlar incelendiğinde, psikolojik sahiplenme ve örgüt temeli özsaygı ölçeklerimize ait olan 0,925 ve 0,929’luk KMO değerlerinin ‘mükemmel’ olarak değerlendirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle, faktör analizi yapabilmek için elde etmiş olduğumuz 228 kişilik örneklem büyüklüğümüz algılanan örgütsel destek ölçeği için ‘iyi’, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı ölçekleri için ‘mükemmel’ olarak kabul edilebilmektedir. Ayrıca aynı tablo incelendiğinde Bartlett küresellik testi sonuçlarının da; değişkenler arasında genel bir anlamlılık çıktığı ve faktör analizine devam edilebilmesi için gerekli olan ‘p’ değerinin 0.05’den küçük çıktığı bulunmuştur.

Tüm bu ön koşullar sağlandıktan sonra faktör analizinde kullanılan faktör yüklerine ait değerlendirme kısmına geçilebilmektedir. Bu analizde, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu, o maddelerin birlikte bir kavram-yapıyı-faktörü ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yük değerinin, 0,45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer, 0,30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2017: 134). Çalışmada, araştırma değişkenlerine ilişkin kullanılan tüm ölçekler tek bir boyuttan oluşmuş olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle anket formunda kullanılan tüm ölçekler bir bütün olarak ele alınmıştır. Çalışmamızın araştırma değişkenleri olan: algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı kavramlarına ilişkin ölçeklerin faktör analizi sonuçları tablo 4.4.'de aşağıdaki gibi gösterilmektedir.

Tablo 4.4. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Faktör Yükleri
<u>Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği</u>	
Göstermiş olduğum ekstra çabalarımı takdir etmez.	0,839
Kararlar alırken menfaatlerimi (çıkarlarımı) dikkate almaz.	0,831
İşimi en iyi şekilde yapsam bile fark etmez.	0,844
Bana çok az ilgi gösterir.	0,807
İyilik ve mutluluğumu gerçekten önemser.	0,583
Eğer işimde başarılı olursam bundan gurur duyar.	0,753
İşyerindeki genel memnuniyetimi önemser.	0,842
Kurumun amacına yönelik yaptığım katkıya değer verir.	0,767
<u>Psikolojik Sahiplenme Ölçeği</u>	
Uzun yıllar bu kurumda çalışmayı isterim.	0,915
Çalıştığım kurumu psikolojik olarak sahiplenmiş durumdayım.	0,915
Bu kurumda çalışmaktan memnunum.	0,912
Çalıştığım kurumu, kendi evim/yuvam gibi hissederim.	0,950
Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	0,953
Çalıştığım kurumu, kendi kurumum gibi hissederiyorum.	0,920
<u>Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği</u>	
Değerliyim.	0,633
Güvenilirim.	0,856
Uyumluyum.	0,789
Sözüm geçer.	0,706
Yararlı bir çalışanıam.	0,818
Bana inanılır.	0,815
Önemliyim.	0,766
Ciddiye alınırım.	0,810
Fark yaratırım.	0,827
Verimliyim.	0,839

Daha önceden belirtildiği üzere ölçekleri oluşturan soruların faktör yük değerinin minimum 0.30 olması gerekmektedir. Buradan yolla çıkararak faktör analizlerine ilişkin Tablo 4.4. incelendiğinde soruların bu yük değerinin altında herhangi bir faktör yük değeri olmadığı gibi, faktör yük değeri 0,45 ve üzeri “iyi” olarak kabul edilen ölçütümüz de sağlanmıştır. Bu sebeple ölçekten elememiz veya çıkarmamız gereken herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ayrıca yapılan analiz sonucunda anketimizde kullanılan ölçeklerin orijinal ölçekle uyumlu olacak şekilde tek boyuttan oluştuğu söylenebilir.

4.6.2. Örneklemeye İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında tıbbi satış mümessili çalışanlarının demografik özellikleri ve araştırma değişkenlerine ilişkin yapılmış olan tanımlayıcı istatistikler tablo 4.5. ve tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kıdem Süresi	Frekans	Yüzde
Erkek	165	% 72,4	2 yıldan az	34	% 14,9
Kadın	63	% 27,6	3-5 yıl	65	% 28,5
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	6-9 yıl	64	% 28,1
Evli	149	% 65,4	10-14 yıl	44	% 19,3
Bekâr	79	% 34,6	15 yıl ve üstü	21	% 9,2
Yaş	Frekans	Yüzde	Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
30 yaş altı	80	% 35,1	Lise	19	% 8,3
30-39 yaş arası	112	% 49,1	Ön Lisans	41	% 18,0
40 yaş ve üstü	36	% 15,8	Lisans	160	% 70,2
Toplam	228		Yüksek Lisans	8	% 3,5

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, ankete katılan tıbbi satış mümessil çalışanlarının %27,6’ı kadın ve %72,4’ü erkek olduğu görülmektedir. Bu dağılım ele alındığında Adana ilinde çalışan tıbbi satış mümessili çalışanlarında erkeklerin çoğunlukta olduğu kabul edilebilmektedir. Tablo 4.5 incelendiğinde, Adana ilinde evli olarak çalışan tıbbi satış mümessili çalışanlarının %65.4 ile büyük çoğunlukta oldukları görülmektedir. Bekâr olarak çalışan tıbbi satış mümessili çalışanlarının ise oranı

%34,6'dır. Buna ilaveten, tıbbi satış mümessil çalışanlarının büyük çoğunluğunu toplamı %49,1 olan orta yaş diyebileceğimiz 30-39 yaş aralıklarında olduğu görülmektedir. En genç grubu oluşturan 30 yaş altı grubun oranı da %35,1'dir. Geriye kalan son yaş grubu olan 40 yaşından büyük çalışanların oranı ise %15,8 ile çok düşük olduğu gözlemlenmiştir. Tıbbi satış mümessili çalışanlarının kıdem süreleri incelendiğinde, çoğunluğun toplamda %75,9'luk oranla mevcut işletmelerinde 3-5 yıl, 6-9 yıl ve 10-14 yıl arasında çalışmakta olduğunu beyan etmiş çalışanların oluşturduğu görülmüştür. Yakın zamanda işletmelerde işe başladığı düşünülen iki yıldan az süredir çalıştığını belirten tıbbi satış mümessillerinin oranı ise %14,9'dur. Geriye kalan %9,2'lik kısım ise 15 yıl ve üstü çalışan sayısıdır ve en az orana sahip olduğu görünmektedir. Bu sonuçlardan anlaşılacağı üzere, anketimize katılan tıbbi satış mümessili çalışanlarından 0-2 yıl ile 15 yıl ve üzeri kıdem süresi grubunun toplamı, tüm katılımcıların yaklaşık dörtte birini (%24,1) oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, tıbbi satış mümessili çalışanlarının çoğunun %88,2'lik toplam oranla ön lisans ve lisans mezunu olduğu görülmüştür. Bu oranın içerisinde de %70,2'lik kısmın lisans mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca lise mezunlarının oranı %8,3 iken, yüksek lisans mezunlarının oranı %3,5 ile en düşük olmaktadır. Katılımcı olarak anketimize cevap veren sahada çalışan tıbbi mümessil çalışanlarının çoğunun eğitim düzeyleri ön lisans ve lisans olduğu görülmektedir. Yüksek lisans mezunu olanların sayısı ise, diğer eğitim durumları ile karşılaştırıldığında oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 4.6. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
Algılanan Örgütsel Destek	1,00	5,00	3,72	,774
Örgüt Temelli Özsaygı	1,00	5,00	3,58	,748
Psikolojik Sahiplenme	1,00	5,00	3,09	,535

Tablo 4.6.'ya göre tıbbi satış mümessili çalışanlarının algılanan örgütsel destek, örgüt temelli özsaygı ve psikolojik sahiplenme ölçeklerine ilişkin bakış açılarının genel aritmetik ortalaması sırasıyla 3.72, 3.58 ve 3.09 olduğu görülmektedir. Katılımcıların ölçeklere vermiş olduğu cevapların aritmetik ortalamaları en düşük psikolojik sahiplenme düzeyi iken, en yüksek algılanan örgütsel destek düzeyindedir. Bu ölçeklere ait standart sapma sonuçları da algılanan örgütsel destek, örgüt temelli özsaygı ve psikolojik

sahiplenme için sırasıyla 0.774, 0.748 ve 0.535 olduğu tespit edilmiştir. Bu tespitten de anlaşılacağı üzere en düşük standart sapma değeri psikolojik sahiplenme ölçeğine ait iken, en yüksek standart sapma değeri algılanan örgütsel destek ölçeği sorularına verilen cevaplarda görülmektedir.

Ayrıca ankete verilen cevaplar her ne kadar kesinlikle katılmıyorum (1,00) ve kesinlikle katılıyorum (5,00) arasında değişkenlik gösterse de; elde edilen ortalama puan açısından; katılımcıların işletme içerisinde algıladıkları örgütsel destek düzeyleri kısmen katılıyorum seçeneğine daha yakın olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle, elde edilen ortalama puan örgütün katılımcılar tarafından örgütsel destek düzeyinin kısmen algılandığına işaret etmektedir. Örgüt temelli özsaygı ölçeğine verilen cevaplara istinaden elde edilen ortalama puan açısından ise; katılımcıların işletme içerisinde algıladıkları örgüt temelli özsaygı düzeyleri kısmen katılıyorum seçeneğine az da olsa yakın olduğunu göstermektedir. Yani, elde edilen ortalama puan örgütün katılımcılar tarafından örgüt temelli özsaygı düzeyinin kısmen algılandığına göstermektedir. Anketimizde bulunan son değişken olan psikolojik sahiplenme ölçeğine verilen cevaplardan elde edilen ortalama puan değerlendirildiğinde; katılımcıların işletme içerisinde algıladıkları psikolojik sahiplenme düzeylerinde kararsızlık yaşadıklarını göstermektedir. Buda elde edilen ortalama puanın örgütün katılımcılar tarafından psikolojik sahiplenme düzeyini algılamada kararsız olduğunu göstermektedir. Tüm bu veriler göz önüne alındığında sorulara cevap veren katılımcıların genel olarak algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı ölçeklerine ilişkin olarak olumlu bakış açlarına sahip oldukları söylenebilir.

4.6.3. T-Testi ve ANOVA Analizi (F Testi) Sonuçları

Bağımsız örneklem t-testi, iki grup için söz konusu olan ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını göstermektedir (Pallant, 2016: 266). İlişkisiz örneklem için tek faktörlü (yönlü) varyans analizi (One-Way ANOVA) ise, ilişkisiz ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır (Büyüköztürk, 2017: 48). Bu analizler arasındaki temel farklılık t-testi ilişkisiz iki örneklem ortalaması arasındaki farkı bularak değişkenler arasındaki anlamlılığı tespit etmeye çalışırken, ANOVA analizi (F Testi) ikiden daha fazla ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkı

bularak değişkenler arasındaki anlamlılığı tespit etmeye çalışmaktadır. Araştırmamıza ait bu analizleri yapmadan t-testi ve ANOVA testlerimizin ön koşulu olan ve verilerimizin normal dağılıp dağılmadığını tespit edilmesini sağlayan normallik analizleri yapılmıştır. Yapılan bu analizlerde verilerin normalliğini değerlendirmek için basıklık ve çarpıklık oranlarına bakılmıştır. Analiz sonucunda verilerimize ait olan basıklık ve çarpıklık oranlarının psikometrik amaçlar için -2 ile +2 arasında olması kabul edilebilir olan değerleri (Muzaffar, 2016: 51) sağladığı ve buradan yolla çıkararak verilerimizin normal dağıldığı kabul edilmektedir.

Varyansların homojenliği, bağımsız değişken(ler)in her bir düzeyi için bağımlı değişken(ler)in eşit varyansa sahip olmasını ifade etmektedir. Araştırmamızda tek bir metrik değişkenin varyansının farklı gruplar arasında türdeş olup olmadığını belirleyebilmek için Levene Testi kullanılmıştır. Eğer Levene testi sonucu anlamlı ise ($p < 0,05$), grupların varyanslarının birbirinden anlamlı şekilde farklı olduğu yorumu yapılabilir ki bu durumda varyansların homojenliği koşulu çiğnenmemiş olur. Eğer Levene testi sonucu anlamlı değilse ($p > 0,05$) incelenen gruplardaki varyansların birbirine eş olduğu kabul edilir (İslamoğlu ve Alınacıık, 2016: 278). Araştırmamızda yapılan Levene testinin uygulanması sonucunda verilerin homojen dağıldığı fakat varyansların eşit olarak dağılmadığına dair sonuçlar tespit edilmiştir. Yapılan analiz işlemlerinde gruplar arası varyansın eşit olmaması gibi durumlarla karşılaşıldığında ise kullanılacak çoklu karşılaştırma (post-hoc) istatistikleri değişmektedir. Bu durumda kullanılacak istatistikler: Games-Howell, Tamhane's T2, Tamhane's T3, Dunnet's C ve Dunnet's T3 şeklindedir ve sadece "çoklu aralık testi" olarak işlem görmektedirler. Bu test istatistikleri, "student t" ya da genişletilmiş t modülü (studentized maximum modulus) matematiğine göre farklılığı belirlemeye çalışmaktadırlar (Kayri, 2009: 56). Araştırmamızda yukarıda belirtmiş olduğumuz analiz çeşitlerinden örneklem ortalamalarına ilişkin farklılıkların hangi gruplarda olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan çoklu karşılaştırmalarda Games-Howell testi kullanılmıştır. Özellikle Games-Howell testinin avantajlarından biri olan, eşit olmayan varyanslara ve örneklem grubuna sahip olduğumuzda, deneysel hata oranını kontrol altında tutması (Shingala and Rajyaguru, 2015: 25) bu analiz yöntemini seçmemizde etkili olmuştur. Ayrıca Games-Howell test istatistiği, hem "student t", hem de genişletilmiş t modülü tabanında çalıştığı için bu test istatistiğine "liberal çoklu karşılaştırma testi" adı verilmektedir (Kayri, 2009:

56). Bu özelliği ile birlikte varyanların eşit olarak dağılmamasında kullanılan diğer çoklu karşılaştırma testlerinden ayrılmaktadır.

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda, araştırmamıza katılan tıbbi satış mümessili çalışanlarının demografik özelliklerine bağlı olarak algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temeli özsaygı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testi ve ANOVA testleri ile araştırılmıştır. Araştırmamız da kullanılmış olan demografik özelliklerden cinsiyet ve medeni durumunun; araştırma değişkenlerimiz ile arasındaki ilişkileri gösteren t-testi analizleri tablo 4.7. ve 4.8.'de ayrı ayrı gösterilmiştir. Bunun yanı sıra araştırma anketimizde cinsiyet ve medeni durum haricinde bulunan demografik özelliklerinden yaş, kıdem süresi ve eğitim durumunun; algılanan örgütsel destek düzeyi ile arasındaki ilişkilere ait ANOVA analizleri tablo 4.9., tablo 4.12. ve tablo 4.15.'de, psikolojik sahiplenme düzeyi ile arasındaki ilişkilere ait ANOVA analizleri tablo 4.10, tablo 4.13. ve tablo 4.16'de, örgüt temelli özsaygı düzeyi ile arasındaki ilişkilere ait ANOVA analizleri ise tablo 4.11., tablo 4.14. ve tablo 4.17.'de gösterilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerinden biri olan cinsiyet ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi gösteren t-testi sonuçları Tablo 4.7'de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Cinsiyet ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren T-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	Sayı (N)	Ort. (Mean)	SS.	Serbestlik Derecesi	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Erkek	165	3.91	0.78	226	-0.305	0.760
	Kadın	63	3.94	0.75			
Psikolojik Sahiplenme	Erkek	165	4.08	1.27	226	-0.200	0.839
	Kadın	63	4.11	1.21			
Örgüt Temelli Özsaygı	Erkek	165	4.53	0.81	179.8	-2.063	0.041
	Kadın	63	4.71	0.50			

*Bağımsız örnek T-Testi (Independent-Sample T-Test) uygulanmıştır.

**($p < 0.05$ ise anlamlı bir fark vardır).

Bağımsız örnek t-testi sonuçları incelendiğinde, tıbbi satış mümessili çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir [$t_{(226)}=-0,305$, $p=0.760>0.05$]. Diğer araştırma değişkenimize ilişkin bağımsız örnek t-testi sonucuna göre de tıbbi satış mümessili çalışanlarının psikolojik sahiplenme algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir [$t_{(226)}=-0,200$, $p=0.839>0.05$]. Yani bu

sonuca göre, tıbbi satış mümessillerinin erkek veya kadın olması algıladıkları örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme düzeyinde anlamlı bir etki oluşturmadığı kabul edilebilir.

Ancak araştırmamız kapsamında kullanılan son araştırma değişkenimiz olan örgüt temelli özsaygı düzeyine ilişkin bağımsız örnek t-testi sonucuna göre tıbbi satış mümessili çalışanlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği söylenebilmektedir [$t_{(179,8)}=-2,063$, $p=0.041<0.05$]. Diğer bir deyişle yapılan araştırmadaki ifadeler cevap veren tıbbi satış mümessillerinin erkek veya kadın olması örgüt temelli özsaygı ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemektedir. Ayrıca detaylı yapılan incelemede, kadın çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyi 4.71 ortalama ile erkek çalışanların 4.53 olan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadın tıbbi satış mümessili çalışanlarına örgüt içerisinde pozitif ayrımcılık sağlanarak kendilerini işletme içerisinde daha yetkin, etkili ve değerli bir birey olarak algıladıkları düşünülebilir.

Tablo 4.8. Medeni Durum ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren T-Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	Sayı (N)	Ort. (Mean)	SS.	Serbestlik Derecesi	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evli	79	4.07	0.69	181.4	-2.278	0.024
	Bekâr	149	3.84	0.80			
Psikolojik Sahiplenme	Evli	79	4.40	1.01	198.3	-2.982	0.003
	Bekâr	149	3.92	1.33			
Örgüt Temelli Özsaygı	Evli	79	4.76	0.44	225.9	-3.206	0.002
	Bekâr	149	4.48	0.85			

*Bağımsız örnek T-Testi (Independent-Sample T-Test) uygulanmıştır.

**($p < 0.05$ ise anlamlı bir fark vardır).

Bağımsız örnek T-Testi sonucuna göre, tıbbi satış mümessili çalışanlarının algılanan örgütsel destek algısının medeni duruma göre farklılık gösterdiği söylenebilir [$t_{(181,4)}=-2,278$, $p=0.024<0.05$]. Diğer bir ifadeyle yapılan araştırmadaki sorulara cevap veren tıbbi satış mümessillerinin evli veya bekâr olması algılanan örgütsel destek ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemektedir. Analiz sonucunda evli çalışanların algılanan örgütsel destek algısı 4.07 ortalama ile bekâr çalışanların 3.84 olan ortalamasına göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yani işletmede çalışan tıbbi satış mümessillerinin evli olması algıladıkları örgütsel destek düzeylerini bekâr olanlara nazaran artırmaktadır. Bunun sebebinin ise bekârlara oranla ailelerinden daha fazla sosyal destek alan evli çalışanların bağlı buldukları örgütlerden daha az destek beklemesinin

olduğu düşünülebilir. Diğer bir araştırma değişkenimiz için yapılan bağımsız örnek t-testi sonucuna göre, tıbbi satış mümessili çalışanlarının psikolojik sahiplenme algısının medeni duruma göre farklılık gösterdiği söylenebilir [$t_{(198,3)}=-2,982$, $p=0.003<0.05$]. Diğer bir deyişle yapılan araştırmadaki ifadelerle cevap veren tıbbi satış mümessillerinin evli veya bekâr olması psikolojik sahiplenme ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemektedir. Yani evli çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyi 4.40 ortalama ile bekâr çalışanların 3.92 olan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun, evli çalışanların ailelerini geçindirmeleri gerekliliği ile oluşan sorumlulukları sonucunda işletmelerini daha fazla benimsedikleri ve işten çıkarılma gibi bir durumla karşılaşmak istememeleri şeklinde yorumlanabilir. Araştırma kapsamında değerlendirilen son araştırma değişkenimiz için yapılan bağımsız örnek t-testi sonucuna göre tıbbi satış mümessili çalışanlarının örgüt temelli özsaygı düzeyi medeni duruma göre farklılık gösterdiği söylenebilir [$t_{(225,9)}=-3,206$, $p=0.002<0.05$]. Diğer bir ifadeyle yapılan araştırmadaki sorulara cevap veren tıbbi satış mümessillerinin evli veya bekâr olması örgüt temelli özsaygı ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemektedir. Ayrıca detaylıca yapılan inceleme ile evli çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeyi 4.76 ortalama ile bekâr çalışanların 4.48 olan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Evli çalışanların iş dışı yaşamlarında üstlenmiş oldukları sorumlulukların bekâr çalışanlara kıyasla daha fazla olması nedeniyle şirketleri tarafından kendilerine verilen rolleri yerine getirmede daha istekli olmaları ve bu rolleri yerine getirdikten sonra kendileri için algıladıkları değeri daha fazla hissederek daha fazla örgüt temelli özsaygıya sahip oldukları söylenebilir.

Katılımcıların yaşı ile algıladıkları örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren ANOVA testi sonuçları Tablo 4.9.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Yaş ile Algılanan Örgütsel Destek Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	SS.	F	P	Anlamlı Fark
Yaş	30 yaş altı	80	4.01	0.80	0.951	0.388	-
	30-39 yaş arası	112	3.87	0.74			
	40 yaş ve üstü	36	3.86	0.78			
	Toplam	228	3.92	0.77			

* Tek yönlü ANOVA (F Testi) (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

** ($P < 0.05$ ise anlamlı bir fark vardır).

Tablo 4.9’da yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, tıbbi satış mümessillerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin yaşa göre farklılık göstermediği söylenebilir [$F(2,225)=0,951$; $p=0.388>0.05$]. Ayrıca ankete bulunan sorulara cevap veren tıbbi satış mümessillerinin yaşlarının farklı olması, algılanan örgütsel destek ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların yaşı ile psikolojik sahiplenme düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren ANOVA testi sonuçları Tablo 4.10.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Yaş ile Psikolojik Sahiplenmeye Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi

Değ.	Gruplar	Sayı	Ort.	SS.	F	P	Anlamlı Fark
Yaş	30 yaş altı	80	4.37	1.04	3.724	0.026	(30 yaş altı)- (30-39 yaş)
	30-39 yaş arası	112	3.87	1.34			
	40 yaş ve üstü	36	4.13	1.27			
	Toplam	228	4.09	1.25			

Çoklu Karşılaştırmalar: Games-Howell

Katılımcıların Yaşları (I)	Katılımcıların Yaş Grupları (J)	Ort. Farkı (I-J)	Sig.
30 yaş altı	30-39 yaş arası	,49286*	,013
	40 yaş ve üstü	,23194	,608
30-39 yaş arası	30 yaş altı	-,49286*	,013
	40 yaş ve üstü	-,26091	,548
40 yaş ve üstü	30 yaş altı	-,23194	,608
	40 yaş ve üstü	,26091	,548

* Tek yönlü ANOVA (F Testi) (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

** ($P < 0.05$ ise anlamlı bir fark vardır).

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre tıbbi mümessillerinin psikolojik sahiplenme düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterdiği söylenebilir [$F(2,225)=3,724$; $p=0.026<0.05$]. Ankete bulunan sorulara cevap veren tıbbi satış mümessillerinin yaşlarının farklı olması psikolojik sahiplenme ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu analizde varyansların eşit dağılmadığı ($p<0.05$) tespit edilmiş olup, farklılıkların hangi yaş grupları arasında olduğunu gösteren çoklu karşılaştırma testlerinden Games-Howell testi sonuçlarına bakılmıştır.

Detaylıca yapılan çoklu karşılaştırma testleri incelendiğinde, araştırmamıza katılan tıbbi satış mümessillerinden yaş grubu (30 yaş altı) olanların psikolojik sahiplenme düzeyleri (Ort.4,3708); yaş grubu (30-39 yaş arası) olanların psikolojik sahiplenme

düzeyleri (Ort.3,8780); (40 yaş ve üstü) yaş grubunun (Ort.4,1389) olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, yaşı (30 yaş altı) grubunda olan tıbbi satış mümessillerinin çalıştıkları işletmede yaşı (30-39 yaş arası; 40 yaş ve üstü) olan katılımcılardan daha fazla psikolojik sahiplenme düzeylerine sahip olduğu değerlendirilmiştir. Ancak istatistiksel açıdan bu yaş gruplarının arasında anlamlı farklılığın sadece (30 yaş ve altı) yaş grubu ile (30-39 yaş) grubu tıbbi satış mümessilleri arasında olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bu sonuç, çalışmamızın en genç grubunu oluşturan 30 yaş ve altı çalışanların örgüt içindeki geleceklerine ilişkin daha fazla beklenti içinde olabilecekleri, çalıştıkları kurumu psikolojik açıdan sahiplenmeleri halinde hedeflerine daha hızlı ulaşabilecekleri düşüncesiyle örgüte yönelik daha fazla psikolojik bir sahiplik duygusu geliştirmiş olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Çünkü 30-39 yaş gibi ileri yaş dönemlerinde hedeflerine ulaşamadığını fark eden çalışanların bu sahiplenme duygusundan uzaklaşabileceği düşünülebilir.

Katılımcıların yaşı ile örgüt temelli özsaygı düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren ANOVA testi sonuçları Tablo 4.11.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Yaş ile Örgüt Temelli Özsaygı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi

Değ.	Gruplar	Sayı	Ort.	SS.	F	P	Anlamlı Fark
Yaş	30 yaş altı	80	4.68	0.61	3.623	0.028	(30-39 yaş)- (40 yaş üstü)
	30-39 yaş arası	112	4.45	0.88			
	40 yaş ve üstü	36	4.76	0.44			
	Toplam	228	4.58	0.74			

Çoklu Karşılaştırmalar: Games-Howell

Katılımcıların Yaşları (I)	Katılımcıların Yaş Grupları (J)	Ort. Farkı (I-J)	Sig.
30 yaş altı	30-39 yaş arası	,23661	,075
	40 yaş ve üstü	-,07361	,748
30-39 yaş arası	30 yaş altı	-,23661	,075
	40 yaş ve üstü	-,31022*	,017
40 yaş ve üstü	30 yaş altı	,07361	,748
	30-39 yaş arası	,31022*	,017

* Tek yönlü ANOVA (F Testi) (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

** (P < 0.05 ise anlamlı bir fark vardır).

Tablo 4.11'deki tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, tıbbi satış mümessillerinin örgüt temelli özsaygı düzeylerinin yaşlarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir [$F(2,225)=3,623$; $p=0.028 < 0.05$]. Ankette bulunan sorulara cevap veren tıbbi satış mümessilleri yaşlarının farklı olması örgüt temelli özsaygı ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu analizde varyansların eşit dağılmadığı ($p < 0.05$) tespit edilmiş olup, farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu gösteren çoklu karşılaştırma testlerinden Games-Howell testi sonuçlarına bakılmıştır.

Detaylıca yapılan çoklu karşılaştırma testi incelemesinde, araştırmamıza katılan tıbbi satış mümessillerinden yaş grubu (30 yaş altı) olanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri (Ort.4,6805); yaş grubu (30-39 yaş) arası olanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri (Ort.4,4509); yaş grubu (40 yaş ve üstü) olanların örgüt temelli özsaygı düzeyleri (Ort.4,7601) olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, yaşı (40 yaş ve üstü) grubunda yer alan tıbbi satış mümessillerinin çalıştıkları işletmede (30 yaş altı) ve (30-39 yaş) arası grupları katılımcılardan daha fazla örgüt temelli özsaygı düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Ancak istatistiksel açıdan bu yaş gruplarının arasında anlamlı farklılığın sadece (30-39 yaş) arası grubu ile (40 yaş ve üstü) grubu tıbbi satış mümessilleri arasında olduğu belirlenmiştir.

Bu gruplar arasındaki anlamlı farklılığın, araştırmamızın en yaşlı grubunu oluşturan 40 yaş ve üstü grubunun şirket yönetimi tarafından daha tecrübeli ve işinin ehli olarak görülmesi, değerli ve yetkin olduklarının hissettirilmesi nedeniyle ortaya çıkmış olabileceği düşünülebilir. Yaşlarının verdiği tecrübe nedeniyle örgüt yönetimi tarafından gerektiğinde bir danışman olarak değerlendirilen 40 yaş üstündeki çalışanların, kendilerine göre daha tecrübesiz olan 30-39 yaş arasındaki çalışanlara kıyasla daha fazla örgüt temelli özsaygıya sahip olmaları beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Kıdem ile algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren ANOVA testi sonuçları Tablo 4.12.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.12. Kıdem ile Algılanan Örgütsel Destek Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	SS.	F	P	Anlamlı Fark
Kıdem	0-2 yıl	34	4.12	0.73	2.570	0.039	(3-5 yıl)- (6-9 yıl)
	3-5 yıl	65	4.08	0.63			
	6-9 yıl	64	3.72	0.82			
	10-14 yıl	44	3.83	0.87			
	15 yıl +	21	3.86	0.73			
	Toplam	228	3.92	0.77			

Çoklu Karşılaştırmalar: Games-Howell

Katılımcıların Kıdem Süreleri (I)	Katılımcıların Kıdem Yılları Grupları (J)	Ort. Farkı (I-J)	Sig.
0-2 yıl	3-5 yıl	,04231	,999
	6-9 yıl	,40234	,110
	10-14 yıl	,28693	,519
	15 ve üzeri yıl	,25595	,720
3-5 yıl	0-2 yıl	-,04231	,999
	6-9 yıl	,36004*	,050
	10-14 yıl	,24462	,503
	15 ve üzeri yıl	,21364	,752
6-9 yıl	0-2 yıl	-,40234	,110
	3-5 yıl	-,36004*	,050
	10-14 yıl	-,11541	,958
	15 ve üzeri yıl	-,14639	,938
10-14 yıl	0-2 yıl	-,28693	,519
	3-5 yıl	-,24462	,503
	6-9 yıl	,11541	,958
	15 ve üzeri yıl	-,03098	1,000
15 yıl +	0-2 yıl	-,25595	,720
	3-5 yıl	-,21364	,752
	6-9 yıl	,14639	,938
	10-14 yıl	,03098	1,000

* Tek yönlü ANOVA (F Testi) (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

** (P < 0.05 ise anlamlı bir fark vardır).

Araştırmamız kapsamında yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, tıbbi satış mümessillerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin işletmede sahip oldukları kıdem yıllarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir [F(4,223)=2,570; p=0.039<0.05]. Bu sayede ankette bulunan sorulara cevap veren tıbbi satış mümessillerinin kıdem yıllarının farklı olması algılanan örgütsel destek ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Yapılan bu analizde varyansların eşit dağılmadığı

($p < 0.05$) tespit edilmiş olup, farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu gösteren çoklu karşılaştırma testlerinden Games-Howell testi sonuçlarına bakılmıştır.

Detaylıca yapılan çoklu karşılaştırma testi sonuçları incelendiğinde, araştırmamıza katılan tıbbi satış mümessillerinden kıdem yıllı grubu (0-2 yıl) arası olanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri (Ort.4,1250); (3-5 yıl) arası olanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri (Ort. 4,0827); (6-9 yıl) arası olanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri (Ort.3,7227); (10-14 yıl) arası olanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri (Ort.3,8381); (15 yıl ve üzeri) arası olanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri (Ort.3,8690) olduğu tespit edilmiştir. Ancak istatistiksel açıdan kıdem yıllı gruplarının arasındaki anlamlı farklılığın sadece (3-5 yıl) arası kıdem süresi grubu ile (6-9 yıl) arası kıdem süresi grubu katılımcılarının arasında olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, kıdem süresi (3-5 yıl) grubunda olan tıbbi satış mümessillerinin çalıştıkları işletmede kıdem süresi (6-9 yıl) arası olanlara göre daha fazla algılanan örgütsel destek düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Elde edilen bu farklılığın, örgütlerin çalışanlarına sağladıkları ekstra maddi desteklerin meslekte yeni sayılabilecek 3-5 yıl arası kıdeme sahip çalışanlara cazip gelirken, ilerleyen meslek dönemlerinden olan 6-9 yıl arasındaki kıdeme sahip olan çalışanlar nezdinde olması gereken bir durum olarak algılanması nedeniyle ortaya çıkmış olabileceği düşünülebilir.

Kıdem ile psikolojik sahiplenme düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren ANOVA testi sonuçları Tablo 4.13.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Kıdem ile Psikolojik Sahiplenme Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	SS.	F	P	Anlamlı Fark
Kıdem	0-2 yıl	34	4.38	1.02	2.164	0.074	-
	3-5 yıl	65	4.34	1.06			
	6-9 yıl	64	3.80	1.34			
	10-14 yıl	44	3.97	1.37			
	15 yıl +	21	3.96	1.42			
	Toplam	228	4.09	1.25			

* Tek yönlü ANOVA (F Testi) (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

** ($P < 0.05$ ise anlamlı bir fark vardır).

Araştırmamız kapsamında yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, tıbbi satış mümessillerinin psikolojik sahiplenme düzeylerinin kıdem yıllına göre farklılık göstermediği söylenebilir [$F(4,223)=2,164$; $p=0.074>0.05$]. Ankete bulunan sorulara cevap veren tıbbi satış mümessillerinin sahip oldukları kıdem yıllarının farklı olması psikolojik sahiplenme ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kıdem ile örgüt temelli özsaygı düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren ANOVA testi sonuçları Tablo 4.14.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Kıdem ile Örgüt Temelli Özsaygı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	SS.	F	P	Anlamlı Fark
Kıdem	0-2 yıl	34	4.76	0.51	1.793	0.131	-
	3-5 yıl	65	4.70	0.54			
	6-9 yıl	64	4.49	0.80			
	10-14 yıl	44	4.40	1.03			
	15 yıl +	21	4.58	0.66			
	Toplam	228	4.58	0.74			

* Tek yönlü ANOVA (F Testi) (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

** ($P < 0.05$ ise anlamlı bir fark vardır).

Araştırmamız kapsamında yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, tıbbi satış mümessillerinin örgüt temelli özsaygı düzeylerinin kıdem yıllarına göre farklılık göstermediği söylenebilir [$F(4,223)=1,793$; $p=0.131>0.05$]. Ankete bulunan sorulara cevap veren tıbbi satış mümessillerinin sahip oldukları kıdem yıllarının farklı olması örgüt temelli özsaygı ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak tıbbi satış mümessili çalışanlarının sahip oldukları kıdem yıllı gruplarından hiçbirinin psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı düzeyleri için anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Ancak analizi yapılan bu kıdem yıllı gruplarının araştırmamıza ait olan diğer araştırma değişkenimiz olan algılanan örgütsel destek düzeyleri için anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Tıbbi satış mümessili çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeylerindeki bu anlamlı farklılık ise (3-5 yıl) ile (6-9 yıl) arasındaki kıdem grupları arasında olduğu bulgulanmıştır.

Katılımcıların eğitim durumu ile algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren ANOVA testi sonuçları Tablo 4.15.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.15. Katılımcıların Eğitim Durumu ile Algılanan Örgütsel Destek Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	SS.	F	P	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu	Lise	19	3.55	0.81	1.627	0.184	-
	Ön	41	3.97	0.68			
	Lisans	160	3.94	0.78			
	Yüksek	8	4.03	0.89			
	Lisans						
	Toplam	228	3.92	0.77			

* Tek yönlü ANOVA (F Testi) (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

** (P < 0.05 ise anlamlı bir fark vardır).

Araştırmamız kapsamında yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, tıbbi satış mümessillerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir [F(3,224)=1,627; p=0.184>0.05]. Ankete bulunan sorulara cevap veren tıbbi satış mümessillerinin sahip oldukları eğitim durumlarının farklı olması algılanan örgütsel destek ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların eğitim durumları ile psikolojik sahiplenme düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren ANOVA testi sonuçları Tablo 4.16.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.16. Katılımcıların Eğitim Durumu ile Psikolojik Sahiplenme Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	SS.	F	P	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu	Lise	19	3.81	1.22	0.351	0.789	-
	Ön	41	4.08	1.27			
	Lisans	160	4.12	1.25			
	Yüksek	8	4.06	1.45			
	Lisans						
	Toplam	228	4.09	1.25			

* Tek yönlü ANOVA (F Testi) (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

** (P < 0.05 ise anlamlı bir fark vardır).

Araştırmamız kapsamında yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, tıbbi satış mümessillerinin psikolojik sahiplenme düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir [F(3,224)=0,351; p=0.789>0.05]. Ankete bulunan sorulara

cevap veren tıbbi satış mümessillerinin sahip oldukları eğitim durumlarının farklı olması psikolojik sahiplenme ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların eğitim durumları ile örgüt temelli özsaygı düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren ANOVA testi sonuçları Tablo 4.17.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.17. Katılımcıların Eğitim Durumu ile Örgüt Temelli Özsaygı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	SS.	F	P	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu	Lise	19	4.37	0.63	1.373	0.252	-
	Ön	41	4.67	0.49			
	Lisans	160	4.60	0.77			
	Lisans	8	4.21	1.36			
	Yüksek	228	4.58	0.74			
	Toplam						

* Tek yönlü ANOVA (F Testi) (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

** (P < 0.05 ise anlamlı bir fark vardır).

Araştırmamız kapsamında yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, tıbbi satış mümessillerinin örgüt temelli özsaygı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir [F(3,224)=1,373; p=0.252>0.05]. Ankete bulunan sorulara cevap veren tıbbi satış mümessillerinin sahip oldukları eğitim durumlarının farklı olması örgüt temelli özsaygı ölçeğine verdikleri cevapların ortalamalarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.6.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi; bağıntı, aralıklı ve orantılı düzeyde ölçülmüş iki ya da daha çok değişken arasında ilişki olup olmadığını, varsa yönünü ve gücünü göstermek amacıyla kullanılan analiz türüdür. Bağıntı için kullanılan sembol küçük “r” harfidir. Buna ilaveten bağıntı katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için ise değeri hesaplanır (Akbulut, 2010: 51). Analiz sonucunda tablolarda yer alan “p” değerleri için çift yıldız (**) işareti iki faktörün 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişkileri olduğunu, tek yıldız (*) işareti de faktörlerin 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedirler. Araştırma bulgularının yorumlanması aşamasında bu bilgilerden faydalanılmaktadır (Balık, 2013: 102). Korelasyon analizinde kullanılan katsayılarından biri olan Pearson

korelasyon katsayısı, iki değişken de sürekli olmasını ve değişkenlerin birlikte (ikili olarak) normal dağılım göstermesini gerektirmektedir (Büyüköztürk, 2017: 31). Araştırmamızda da değişkenlerimizin tümünün sürekli ve ikili olarak normal dağılım göstermesi sebebiyle Pearson korelasyon katsayılarına bakılmıştır.

Analiz sonucunun yorumlanması safhasında, korelasyon analizi sonucuna göre yukarıda belirtilmiş olduğumuz gibi bir korelasyon katsayısı (r) hesaplanır ve bu katsayı -1 ile +1 arasında bir değer alabilmektedir. Katsayının işareti negatif ise, iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu durumda bir değişkenin değeri artarken diğerininki azalır. Katsayının işareti pozitif ise, iki değişken değeri arasında aynı yönlü bir ilişki vardır. Birinin değeri artarken, diğerininki de artar. Katsayı 1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artar. Genel olarak (İslamoğlu ve Alınayık, 2016: 353);

- 0,1 ile 0.3 arasındaki korelasyon zayıf,
- 0,3 ile 0.5 arasındaki korelasyon orta,
- 0.5 ile 0.8 arasındaki korelasyon güçlü,
- 0.8'den büyük ise çok güçlü korelasyon adı verilmektedir.

Yukarıda ifade edilen değerler dikkate alınarak hazırlanan ve çalışmamızın değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları tablo 4.18'de gösterilmiştir.

Tablo 4.18. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Yaş	1,000	,853**	,206**	,523**	,065	-,114	-,078	-,132*
2.Kıdem	,853**	1,000	,124	,527**	,090	-,145*	-,138*	-,139*
3.Cinsiyet^a	,206**	,124	1,000	,230**	,064	-,020	-,111	-,013
4.Medeni Durum^b	,523**	,527**	,230**	1,000	,184**	-,143*	-,176**	-,180**
5.Eğitim	,065	,090	,064	,184**	1,000	,106	,009	,055
6.Algılanan Örgütsel Destek	-,114	-,145*	-,020	-,143*	,106	1,000	,548**	,631**
7.Örgüt Temelli Özsaygı	-,078	-,138*	-,111	-,176**	,009	,548**	1,000	,556**
8.Psikolojik Sahiplenme	-,132*	-,139*	-,013	-,180**	,055	,631**	,556**	1,000

* p<0,05; **p<0,01; ***p<001; ^a(Erkek=1; Kadın=0); ^b(Bekâr=1; Kadın=0)

Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerini gösteren tablo 4.18. incelendiğinde, maddeler arasındaki korelasyon değerlerinin -0,180 ile 0,853 değerleri arasında değiştiği görülmektedir. Araştırmamıza ait olan kontrol değişkenlerinden biri olan yaş değişkeninin algılanan örgütsel destek ($r=-0,114$; $p=0,085>0,05$) ve örgüt temelli özsaygı ($r=-0,078$; $p=0,238>0,05$) arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan çoklu korelasyon analizi sonucunda, bulunan değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çünkü analiz sonucunda çıkan değerlerin anlamlı olabilmesi için öncelikli olarak sigma anlamlılık düzeyi değerinin (p) 0,05' den küçük olması gerekiyordu. Ancak tablo 4.18'den görüleceği üzere analize tabi tutmuş olduğumuz yaş değişkeni ile algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı değişkeni arasındaki sigma değerimiz 0,05 de büyük olduğu için anlamlı bir ilişki söz konusu olmadığı sonucuna varabiliriz. Aynı tablodaki yaş değişkeni ile psikolojik sahiplenme psikolojik sahiplenme ($r=-0,132$; $p=0,047<0,05$) arasındaki ilişki incelendiğinde ise korelasyon katsayısı $r=-0.132$ düzeyinde bir ilişki vardır. Daha önce vermiş olduğumuz referans değerler ile korelasyon analizi sonucunda bulmuş olduğumuz katsayı değeri ($r=-0,132$) kıyaslandığında, yaş ile psikolojik sahiplenme arasında zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca detaylıca yapılan inceleme sonucunda; daha önce belirtmiş olduğumuz referans değerler ile korelasyon analizi sonucunda bulmuş olduğumuz katsayı değeri ($r=-0.132$) kıyaslandığında, yaş ile psikolojik sahiplenme değişkenleri arasında anlamlı, negatif yönlü ve zayıf seviyede bir ilişkinin olduğu ifade edilebilmektedir. Buna ilaveten değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı ile iki değişkenden birinin artarken diğerinin azaldığı sonucu çıkarılabilmektedir. Yani tıbbi satış mümessili çalışanlarının yaşları artıkça veya azaldıkça, buna ters orantılı olarak psikolojik sahiplenme düzeyleri de azalmakta veya artmaktadır.

Araştırmamıza ait diğer bir kontrol değişkeni olan cinsiyet değişkeninin algılanan örgütsel destek ($r=-0,020$; $p=0,085>0,05$), psikolojik sahiplenme ($r=-0,13$; $p=0,842>0,05$) ve örgüt temelli özsaygı ($r=-0,111$; $p=0,238>0,05$) arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan çoklu korelasyon analizi sonucunda, bulunan değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çünkü analiz sonucunda çıkan değerlerin anlamlı olabilmesi için öncelikli olarak sigma anlamlılık düzeyi değerinin (p) 0,05' den küçük olması gerekiyordu. Ancak tablo 4.18'den görüleceği üzere analize tabi tutmuş olduğumuz cinsiyet değişkeni ile algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme

ve örgüt temelli özsaygı değişkeni arasındaki sigma değerimiz 0,05 de büyük olduğu için anlamlı bir ilişki söz konusu olmadığı sonucunu çıkarabiliriz.

Araştırmamız kapsamında kullanılan diğer kontrol değişkeni ise örneklem grubumuza ait olan medeni durum değişkendir. Bu değişkenin algılanan örgütsel destek ($r=-0,143$; $p=0,031<0,05$), psikolojik sahiplenme ($r=-0,180$; $p=0,07<0,05$) ve örgüt temelli özsaygı ($r=-0,176$; $p=0,008<0,05$) arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan çoklu korelasyon analizi sonucunda, bulunan değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Konu başlangıcında vermiş olduğumuz referans değerler ile korelasyon analizi sonucunda bulmuş olduğumuz katsayı değerleri (algılanan örgütsel destek için $r=-0,143$, psikolojik sahiplenme için $r=-0,180$ ve örgüt temelli özsaygı için $r=-0,176$) kıyaslandığında medeni durumun, algılanan örgütsel destek ile korelasyon katsayısı $r=-0,143$ düzeyinde, psikolojik sahiplenme ile korelasyon katsayısı $r=-0,180$ düzeyinde ve örgüt temelli özsaygı ile korelasyon katsayısı $r=-0,176$ düzeyinde anlamlı, negatif yönlü ve zayıf seviyede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmamız kapsamında kullanılan başka bir kontrol değişkeni de, tıbbi satış mümessili çalışanlarının meslek gruplarında geçirdikleri süreyi belirlemeye yönelik olan kıdem süreleridir. Bu kontrol değişkeninin algılanan örgütsel destek ($r=-0,145$; $p=0,029<0,05$) ve psikolojik sahiplenme ($r=-0,139$; $p=0,036<0,05$) arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan çoklu korelasyon analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuçlara göre kıdem değişkeninin; algılanan örgütsel destek ile anlamlı, negatif yönlü ve korelasyon katsayısı $r=-0,145$ düzeyinde; psikolojik sahiplenme ile anlamlı, negatif yönlü fakat korelasyon katsayısı $r=-0,139$ düzeyinde; örgüt temelli özsaygı ile anlamlı, negatif yönlü fakat korelasyon katsayısı $r=-0,138$ düzeyinde ($r=-0,138$; $p=0,037<0,05$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani tıbbi satış mümessili çalışanlarının kıdemleri artıkça veya azaldıkça, buna ters orantılı olarak algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı düzeyleri azalmakta veya artmaktadır.

Yapılan araştırmamıza ait son kontrol değişkeni tıbbi satış mümessili çalışanlarının eğitim durumu seviyesidir. Eğitim durumu değişkeni örneklem grubumuza ait tıbbi satış mümessili çalışanlarının sahip oldukları eğitim düzeylerinin hangi seviyede olduklarına belirlemeye yönelik bir değişkendir. Eğitim durumu değişkeninin algılanan örgütsel destek

($r=0,106$; $p=0,111>0,05$), psikolojik sahiplenme ($r=0,055$; $p=0,408>0,05$) ve örgüt temelli özsaygı ile ($r=0,009$; $p=0,897>0,05$) arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan çoklu korelasyon analizi sonucunda, bulunan değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çünkü analiz sonucunda çıkan değerlerin anlamlı olabilmesi için öncelikli olarak sigma anlamlılık düzeyi değerinin (p) $0,05$ ' den küçük olması gerekiyordu. Ancak tablo 4.18'den görüleceği üzere analize tabi tutmuş olduğumuz eğitim durumu değişkeni ile algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı değişkeni arasındaki sigma değerimiz $0,05$ de büyük olduğu için anlamlı bir ilişki söz konusu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızın kontrol değişkenleri ile bağımlı (psikolojik sahiplenme), bağımsız (algılanan örgütsel destek) ve aracı (örgüt temelli özsaygı) değişkenlerinin arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olan incelememiz tamamlandıktan sonra, araştırma değişkenlerinin kendi aralarındaki ilişki düzeyleri incelenmiştir. Bu ilişkileri belirlemeye yönelik yapılan çoklu korelasyon analizi sonuçları tablo 4.18.'den de görüleceği üzere; algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında, algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasında ve psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli özsaygı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu değişkenler arasındaki korelasyon analizi detaylıca incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında ($r=0,631$; $p=0,000<0,05$) anlamlı, pozitif ve korelasyon katsayı değeri $r=0,631$ düzeyinde güçlü seviyede; algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasında ($r=0,548$; $p=0,000<0,05$) anlamlı, pozitif ve korelasyon katsayısı $r=0,548$ düzeyine güçlü seviyede; psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı arasında ($r=0,556$; $p=0,000<0,05$) ise anlamlı, pozitif ve korelasyon katsayısı değeri $r=0,556$ düzeyinde güçlü seviyede ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ile iki değişkenden birinin artarken diğerinin arttığı sonucu çıkarılabilmektedir. Yani tıbbi satış mümessil çalışanlarının algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı düzeyleri artıkça veya azaldıkça, buna doğru orantılı olarak ilgili diğer bağımlı, bağımsız ve aracı değişken artmakta veya azalmaktadır.

Araştırmamız kapsamında bağımsız değişkenimiz olan algılanan örgütsel destek ile bağımlı değişkenimiz olan psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiye yönelik hipotezimiz;

H₀: “Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı herhangi bir ilişki yoktur.”

H₁: “Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindedir.

Tablo 4.18.’de belirtilen çoklu korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında bu iki değişken arasında anlamlı, güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılabilmektedir. Bu durum ele alındığında; analizi yapılan bu iki değişken arasında anlamlı herhangi bir ilişki olmadığını savunan H₀ hipotezinin red edilmesine ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu savunan H₁ hipotezinin kabul edilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Buna ilaveten araştırmamız kapsamında bağımsız değişkenimiz olan algılanan örgütsel destek ile aracı değişkenimiz olan örgüt temelli özsaygı arasındaki ilişkiye yönelik oluşturmuş olduğumuz diğer bir hipotezimiz;

H₀: “Algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı herhangi bir ilişki yoktur.”

H₁: “Algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindedir.

Tablo 4.18.’de belirtilen çoklu korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında bu iki değişken arasında anlamlı, güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılabilmektedir. Bu durum elle alındığında; analizi yapılan bu iki değişken arasında anlamlı herhangi bir ilişki olmadığını savunan H₀ hipotezinin red edilmesine ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu savunan H₁ hipotezinin kabul edilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmamız kapsamında bağımlı değişkenimiz olan psikolojik sahiplenme ile aracı değişkeni örgüt temelli özsaygı arasındaki ilişkiye yönelik hipotezimiz;

H₀: “Psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı herhangi bir ilişki yoktur.”

H₁: “Psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindedir.

Tablo 4.18.'de belirtilen çoklu korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında bu iki değişken arasında anlamlı, güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılabilmektedir. Bu durum ele alındığında; analizi yapılan bu iki değişken arasında anlamlı herhangi bir ilişki olmadığını savunan H_0 hipotezinin red edilmesine ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu savunan H_1 hipotezinin kabul edilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, araştırmamız kapsamında araştırma değişkenlerimizin kendi aralarındaki ilişkilerin varlığına ilişkin oluşturulmuş olan üç hipotezimizin de desteklendiği görülmektedir.

4.6.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Bu başlık altında algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenmeye etkisi üzerinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolünü tespit etmek amacıyla tıbbi satış mümessil çalışanlarından anket yoluyla veri elde edilmiştir. Elde edilen bu veriler ışığında ise araştırmamızın 4'üncü hipotezimiz olan aracılık rolünü etkisini test etmeye yönelik çeşitli regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizi öncesinde bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerimizin kendi aralarında olan korelasyon analizlerimizin sonuçları ele alınmış ve tablo 4.18'de detaylıca belirtilmiştir. Bu sonuçlardan da hatırlanacağı üzere bütün değişkenlerimizin birbiri ile olan ilişkileri anlamlı, güçlü ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamız için kullanacak olduğumuz aracı değişken analizi, bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki nedensellik ilişkisini, yine o bağımsız değişken tarafından etkilenen ve aynı zamanda bağımlı değişkeni de etkileyen bir üçüncü değişken (aracı) yardımıyla daha net bir şekilde açıklamak için kullanılır (İslamoğlu ve Alınacak, 2016: 408). Bu analiz yardımıyla aynı zamanda araştırmanın 4'üncü hipotezi olan;

H_0 : “Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi yoktur.”

H_1 : “Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi vardır.” ifadelerinin kabul veya red durumları sonuçlandırılacaktır.

Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda aracılık rolünün tespitine yönelik olarak yapılan regresyon analizlerinde, Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen üç aşamalı yöntem kullanılmaktadır (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182).

Baron ve Kenny (1986)'nin geliştirmiş oldukları üç aşamalı yönteme göre aracılık testinin yapılabilmesi için bazı şartların sağlanması gerekmektedir. Yönteme dair sağlanması gereken şartlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Baron ve Kenny, 1986: 1176; İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016: 409):

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı ve doğrudan etkisi olduğu gösterilmeli,
- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu gösterilmeli,
- Bağımsız değişkenin etkisi kontrol edilirken aracı değişkenin, bağımlı değişken üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu gösterilmeli,
- Aracı değişken analize dâhil edildiğinde bağımsız ve bağımlı değişken arasında başlangıçta var olan doğrudan ilişkinin düzeyi anlamlı bir şekilde değiştiği (kısmi aracı etki) ya da tamamen ortadan kalktığı (tam aracı etki) gösterilmelidir.

Yukarıda belirtilen analiz işlemleri dört adımda gerçekleşmekte olup, elde etmiş olduğumuz sonuçlar ayrı ayrı tablo 4.19.'daki gibi gösterilmiştir. Bağımsız değişken (X) “algılanan örgütsel destek”, bağımlı değişken (Y) “psikolojik sahiplenme” ve aracı değişken (M) “örgüt temelli özsaygı” olarak analizlerde işleme alınmıştır. Analiz işlemleri sırasında 1.inci, 2.inci ve 3.uncu adım işlemleri için birbirinden ayrı basit regresyon analizi, 4.üncü adım için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi tablosunda kullanılan kontrol değişkenleri olarak ise sadece anket formunda bulunan yaş, kıdem ve medeni durumu belirlenmiştir. Bunun sebebi daha önce tablo 4.18.'de yapılan korelasyon analizinde görüleceği üzere, diğer demografik değişkenlerden olan cinsiyet ve eğitim durumunun, araştırma değişkenleri ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığının tespit edilmesidir. Araştırmamız kapsamında algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolünün tespitine yönelik olarak yapılan regresyon analizlerine ait sonuçlar tablo 4.19'da detaylıca gösterilmektedir.

Tablo 4.19. Regresyon Analizi Sonuçları

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikler
	B	S.H.	β	
Model 1				
Kontrol değişkenleri				R ² = 0,035
Yaş	-,008	,121	-,008	Düz. R ² = 0,022
Kıdem	-,058	,135	-,055	F(3,224)= 2,713
Medeni Durum	-,385	,206	-,146	p < 0.05
Bağımlı Değişken				
Psikolojik Sahiplenme				
Model 2				
1.nci Adım				R ² = 0,398
Bağımsız Değişken				Düz. R ² = 0,395
Algılanan Örgütsel Destek	1,021	,084	,631**	F(1,226)= 149,303
Bağımlı Değişken				p < 0.001
Psikolojik Sahiplenme				
2.nci Adım				
Bağımsız Değişken				R ² = 0,548
Algılanan Örgütsel Destek	,530	,050	,548**	Düz. R ² = 0,300
Bağımlı Değişken				F(1,226)= 96,881
Örgüt Temelli Özsaygı				p < 0.001
3.nci Adım				
Bağımsız Değişken				R ² = 0,556
Örgüt Temelli Özsaygı	,930	,093	,556**	Düz. R ² = 0,306
Bağımlı Değişken				F(4,223)= 100,865
Psikolojik Sahiplenme				p < 0.001
4.nci Adım				
Bağımsız Değişkenler				R ² = 0,467
Algılanan Örgütsel Destek	,746	,095	,461**	Düz. R ² = 0,455
Örgüt Temelli Özsaygı	,497	,099	,297**	F(5,222)= 38,874
Bağımlı Değişken				p < 0.001
Psikolojik Sahiplenme				

** p < 0.001; p < 0.01; * p < 0.05

Tablo 4.19.'da yapılan regresyon analizleri iki aşamada tamamlanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan 1.nci modeldeki regresyon analizi sonuçlarına göre kontrol değişkenlerimizin (yaş, kıdem ve medeni durum) psikolojik sahiplenme değişkenindeki değişimin % 2,2'sini açıklamaktadır. 2.nci Modelin 4.üncü adımında analiz sonuçlarına göre ise, algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı değişkenleri 1.nci modeldeki yüzde %2,2'lik orana ilaveten % 43,3'lik bir varyansı açıklamıştır. Bu nedenle tablo 4.19.'daki tüm bağımsız değişkenlerin psikolojik sahiplenmedeki değişimin % 45,5'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bunlara ilaveten bütün bağımsız değişkenler regresyon analizlerinde birlikte elle alındığında, sadece algılanan örgütsel desteğin ($\beta = 0,461$, $p < 0.001$) ve örgüt temelli özsaygının ($\beta = 0,297$, $p < 0.001$) psikolojik sahiplenme üzerine

anlamli etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca 2.nci modelin 1, 2 ve 3.üncü adımda yapılan basit regresyon analizlerinde algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme değişkenindeki değişimin % 39,5'ini, algılanan örgütsel desteğin örgüt temelli özsaygı değişkenindeki değişimin % 30'unu, örgüt temelli özsaygının psikolojik sahiplenme değişkenindeki değişimin % 30,6'sını açıkladığı bulgulanmıştır.

Aracılık etkisinin belirlenmesine yönelik yapılmış olan regresyon analizlerinde ikinci modeldeki dört adım sırasıyla izlenmiştir. Tablo 4.19.'daki 1.nci adımda yapılmış olan basit regresyon analizi sonucunda tıbbi satış mümessillerine ait algılanan örgütsel destek düzeyinin psikolojik sahiplenme algısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu analiz sonucu incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta = 0,631$, $p < 0.001$) olduğunu gözlemlenmiştir. Yapılan 2.nci adımdaki basit regresyon analizi incelendiğinde tıbbi satış mümessillerine ait algılanan örgütsel destek düzeyinin örgüt temelli özsaygı düzeyi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin ($\beta = 0,548$, $p < 0.001$) olduğu gözlemlenmiştir. Aynı kapsamda yapılan 3. nc  adımdaki basit regresyon analizi sonucunun da tıbbi satış mümessillerine ait örgüt temelli özsaygı düzeyinin psikolojik sahiplenme algısı üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,556$, $p < 0.001$) olduğunu göstermektedir.

Aracılık etkisini belirlemeye yönelik son aşama olan 4. nc  aşamada ise çoklu regresyon analizi yapılmış olup bu analiz sonucunda tıbbi satış mümessillerine ait algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı düzeylerinin birlikte psikolojik sahiplenme algısı üzerindeki etkisine bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar incelendiğinde ise; algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerinde etkisinin pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,461$, $p < 0.001$) olduğunu; örgüt temelli özsaygının psikolojik sahiplenme düzeyi üzerindeki etkisinin de pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,297$, $p < 0.001$) olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, örgüt temelli özsaygı (aracı değişken) modele eklendiğinde; algılanan örgütsel desteğin (bağımsız değişken) psikolojik sahiplenme (bağımlı değişken)  zerindeki etkisi $\beta = 0,631$ ($p < 0.001$) değerinden $\beta = 0,461$ ($p < 0.001$) değerine azalarak istatistiksel olarak anlamlı etkisini sürdürmüştür. Ayrıca algılanan örgütsel destek (bağımsız değişken) ile örgüt temelli özsaygı (aracı değişken) birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide azalma meydana getirmesi örgüt temelli özsaygının kısmi aracılık (partial mediatition) etkisi oluşturduğunu göstermektedir.

Bu analizler ile birlikte aracı değişken analizinin istatistiksel olarak anlamlılığını kontrol etmek için sobel testler uygulanmıştır. Yapılan sobel testinin sonuçlarına göre, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ($z=7,204$, $p=0,000$) olduğu bulunmuştur (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182; Sobel, 1982: 290-312). Sonuç olarak araştırmamızın tıbbi satış mümessili çalışanlarına dair oluşturmuş olduğumuz 4'üncü hipotezimizden “Algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi vardır” hipotezimiz olan H_1 hipotezimizin kabulüne, “Algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi yoktur” hipotezimiz olan H_0 hipotezimizin red edilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

4.7. Hipotez Sonuçları

Sonuç olarak araştırmamız kapsamında oluşturmuş olduğumuz hipotezlerin tamamı desteklenmiştir. Bu hipotez sonuçlarına ilişkin detaylı bilgiler ise tablo 4.20.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.20. Araştırmamıza Ait Hipotez Sonuçları

S/N	Hipotezler	Sonuç	Tablo
1	H ₀ : “Algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.” H ₁ : “Algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	Kabul	Tablo 4.18
2	H ₀ : “Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H ₁ : “Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.”	Kabul	Tablo 4.18
3	H ₀ : “Örgüt temelli özsaygı ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.” H ₁ : “Örgüt temelli özsaygı ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	Kabul	Tablo 4.18
4	H ₀ : “Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi yoktur.” H ₁ : “Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi vardır.”	Kabul	Tablo 4.19

SONUÇ

Bu araştırmada, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre, tıbbi satış mümessillerinin sahip olduğu örgütsel destek algısının psikolojik sahiplenme düzeyi ile istatistiki açıdan anlamlı, güçlü ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmamıza ait birinci hipotezimiz olan “Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuç; örgütsel destek algısı ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna işaret eden diğer araştırma sonuçlarını (Ötken, 2015; Andiyasari vd., 2017; Akçin, 2018, Chatterjee ve Shukla, 2018; Hameed vd., 2019) destekler niteliktedir.

Araştırmamızın ikinci hipotezine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre, tıbbi satış mümessillerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı düzeyleri arasında anlamlı, güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmamıza ait ikinci hipotezimiz olan “Algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindeki varsayımımız desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuç; örgütsel destek algısı ile örgüt temelli özsaygı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna işaret eden diğer araştırma sonuçlarını (Lee ve Peccei, 2007; Ferris vd., 2009; Uçar ve Ötken, 2010; Arshadi ve Hayavi, 2013; Sayadi vd., 2015) destekler niteliktedir.

Elde edilen diğer sonuç da, tıbbi satış mümessili çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeyleri ile örgüt temelli özsaygıları arasında anlamlı, güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir. Bu nedenle araştırmamız kapsamında üçüncü hipotez olan “Psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” varsayımımız desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuç psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli özsaygı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna işaret eden diğer araştırma bulgularıyla (Van Dyne ve Pierce, 2004; Pierce ve Jussila, 2011; Liu vd., 2012; Lee ve Suh, 2015; Mahsud ve Hao, 2017) paralellik göstermektedir.

Ayrıca araştırma kapsamında oluşturmuş olduğumuz dördüncü ve son hipotezimiz olan “Algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi vardır.” hipotezimiz desteklenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, algılanan örgütsel destek arttıkça; katılımcıların örgüt temelli özsaygılarının

arttığı; artan örgüt temelli özsaygının da katılımcıların psikolojik sahiplenme düzeylerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerine etkisinde örgüt temelli özsaygı değişkeni modele dahil edildiğinde, algılanan örgütsel desteğin etkisinin düştüğü görülmüştür. Yani oluşturulmuş olan bu modelde örgüt temelli özsaygı değişkeninin kısmi aracılık rolü üstlendiği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak, tıbbi satış mümessili çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeyleri üzerinde algılanan örgütsel desteğin etkisinin olduğu ve bu etkinin bir kısmının örgüt temelli özsaygı değişkeni tarafından sağlandığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerinin araştırma değişkenleri ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda, eğitim durumuna bağlı olarak araştırma değişkenlerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Ancak algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygının, katılımcıların medeni durumuna bağlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan t-testi analizlerinde, evli olan tıbbi satış mümessillerinin bekâr olanlara nazaran algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı düzeyinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte, katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyinde yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı; ancak psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı düzeylerinde bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların örgüt temelli özsaygı düzeylerinin cinsiyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve kadın çalışanların örgüt temelli özsaygı düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan ANOVA testlerinden elde edilen sonuçlara göre 30 yaş ve altı grubunda yer alan tıbbi satış mümessillerinin, 30-39 yaş arasında olanlara nazaran daha fazla psikolojik sahiplenme düzeyine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Yani örneklem grubumuzun en genç üyeleri olan 30 yaş ve altı olan tıbbi satış mümessillerinin örgütlerine karşı en fazla psikolojik sahiplenme duygusu besledikleri ifade edilebilir. Ayrıca 40 yaş ve üstünde olan tıbbi satış mümessillerinin, 30-39 yaş grubunda olanlara nazaran daha fazla örgüt temelli özsaygı düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani örneklem grubumuzda yer alan en üst yaş grubu olan 40 yaş ve üstü grubu üyelerinin en fazla örgüt temelli özsaygı hissettikleri ifade edilebilir. Elde edilen analiz sonuçları ilgili yazında yapılan diğer çalışmaların sonuçları ile karşılaştırıldığında, algılanan örgütsel desteğin yaş ve cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit eden çalışmaların mevcut olduğu gözlemlenmektedir (Amazue ve Onyishi, 2016; Işık ve Hajiyeva, 2018). Ayrıca Nwanzu

(2017)'da yapmış olduğu çalışmada çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin cinsiyete göre değişmediğini ifade etmiştir.

Demografik değişkenlerden sonuncusu olan kıdem süresi ile ise sadece algılanan örgütsel destek düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan detaylı ANOVA testlerinde, 3-5 yıl arası kıdeme sahip tıbbi satış mümessillerinin 6-9 yıl arasında kıdeme sahip olanlara nazaran algıladıkları örgütsel desteğin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan bu araştırmanın; algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygının ilişkilerini incelemesi bakımından hem kuramsal hem de pratikte katkıları olduğu ifade edilebilir. Kuramsal açıdan, ilgili yerli yazında araştırma değişkenlerimizden psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı konusunda çalışmaların çok kısıtlı olması sebebiyle ilgili alana katkıları olacağı düşünülmektedir. Pratik açıdan ise, örgütlerin yönetim kademesi tarafından sağlanan destek faaliyetleri sayesinde çalışanlarda özsaygı ve psikolojik sahiplenme duygularının gelişebileceği ve bu sayede de çalışanların performans ve motivasyonlarında artış meydana gelebileceği söylenebilir. Oluşan bu olumlu çıktılar üzerine ise örgütlerin hedefledikleri noktaya daha kolay ulaşabileceği ifade edilebilir.

Konuya ilişkin gelecekte yapılacak çalışmalarda, konunun farklı meslek grubu veya sektör çalışanları üzerinde incelenmesi; yapılacak boylamsal çalışmalarla değişkenler arasındaki olası neden sonuç ilişkilerinin tespit edilmesi; bunun yanı sıra, psikolojik sahiplenme ile ilişkili olduğu düşünülen kişi-örgüt uyumu, psikolojik rahatlık, etik iklim, algılanan liderlik tarzının araştırma modeline dahil edilmesi araştırmacılara önerilebilir.

KAYNAKÇA

Afif, A.H., (2018), “*The Relationship Between Perceived Organizational Supports with Job Satisfaction and Organizational Commitment at Faculty Members of Universities*”, *Sleep and Hypnosis*, Vol.20 (4), pp.290-293.

Akbulut, Y., (2010), *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları (Sık Kullanılan İstatistiksel Analizler ve Açıklamalı SPSS Çözümleri)*, İdeal Kültür ve Yayıncılık, (1.Baskı), İstanbul.

Akçin, K., (2018), *Çalışanların Örgütsel Destek Algısı ve Psikolojik Sahiplenmelerinin, Sessizlik Davranışlarına ve Görev Performansına Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bursa.

Akkoç, İ., A., Çalışkan ve Ö., Turunç, (2012), “*Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü*”, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), ss.105-135.

Akyüz, M., (2018), “*Duygusal Emek Örgüt Temelli Öz-Saygı ve Yaşam Tatminini Etkiler mi?*”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), ss.170-186.

Alp, M., (2007), “*Örgütlerde Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Vatandaşlık*”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.*

Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E., (2010), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamaları*, 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Adapazarı.

- Amazue, L.O. ve İ.E., Onyishi, (2016), “*Stress Coping Strategies, Perceived Organizational Support and Marital Status as Predictors of Work–Life Balance among Nigerian Bank Employees*”, *Social Indicators Research*, Vol.128 (1), pp.147–159.
- Andiyasari, A., R.W., Matindas and C.D., Riantoputra, (2017), “*Voice Behavior: The Role of Perceived Support and Psychological Ownership*”, *The South East Asian Journal of Management*, Vol.11 (1), pp.1-24.
- Andrews, M.C. and K.M., Kacmar, (2001), “*Discriminating among Organizational Politics, Justice, and Support*” , *Journal of Organizational Behavior*, Vol.22, pp.347-366.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., Lynch, P., (1998), “*Perceived Organizational Support and Police Performance: Moderating Influence of Socioemotional Needs*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, pp.288-297.
- Arnéguy, E., M., Ohana and F., Stinglhamber, (2018), “*Organizational Justice and Readiness for Change: A Concomitant Examination of the Mediating Role of Perceived Organizational Support and Identification*”, *Frontiers in Psychology*, Vol.9(1172), pp.1-13.
- Arshadi., N. ve G., Hayavi, (2013), “*The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE*”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.84, ss.739-743.

Aryee, S., C.W.L., Chu, T.Y., Kim and S., Ryu, (2013), “*Family-Supportive Work Environment and Employee Work Behaviors: An Investigation of Mediating Mechanisms*”, Journal of Management, Vol.39 (3), pp.792–813.

Asatryan, V.S. and H., Oh, (2008), “*Psychological Ownership Theory: An Exploratory Application in The Restaurant Industry*”, Journal of Hospitality and Tourism Research, Vol.32 (3), pp.363-386.

Aslan., Ş. ve Ş., Güzel, (2016), “*Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri ve Kontrol Odağı Faktörlerinin İşgören Yabancılaşması Üzerine Etkileri*”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (27), ss.81-109

Avey, J.B., B.C, Avolio, C.D., Crossley and F., Luthans, (2009), “*Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes*”, Journal of Organizational Behavior, Vol.30, pp.173-191.

Avey, J.B., T.S., Wernsing and M.E., Palanski, (2012), “*Exploring the Process of Ethical Leadership: The Mediating Role of Employee Voice and Psychological Ownership*”, Journal of Business Ethics, Vol.107 (1), pp.21-34.

Azaklı, Ö., (2014), “*Psychometric Evaluation of The Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)*”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Bakan, İ., B., Güler ve E., Kara, (2017), “*Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algıları Üzerine Etkileri: Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*”, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (4), ss.1031-1048.

- Balık, Z.S., (2013), “Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Bano, S., S., Ramzan, M.A., Anjum, and L., Dapeng, (2017), “*Does Perceived Social Support Mediate the Relationship of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction? A Structural Equation Modeling Approach*”, Journal of Managerial Sciences, Vol.11 (3), pp.105-118.
- Baron, R.M. and D.A., Kenny, (1986), “*The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*”, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51 (6), pp.1173–1182.
- Biswakarma, G., (2016), “*Influence of Employees’ Perceived Organizational Support and Job Performance on Customer Satisfaction: An Empirical Support from Nepalese Hospitality Sector*”, Kelaniya Journal of Management, Vol.5 (2), pp.80-94.
- Bowling N.A., K.J., Eschleman, Q., Wang, C., Kirkendall and G., Alarcon, (2011), “*A Meta-Analysis of The Predictors and Consequences of Organization-Based Self-Esteem*”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.83, pp.601-626.
- Brown, G., T.B., Lawrence and S.D., Robinson, (2005), “*Territoriality in Organizations*”, Academy of Management Review, Vol.30(3), pp.577–594.

Brown, G., C., Crossley and S.L., Robinson, (2015), “*Psychological Ownership, Territorial Behavior, and Being Perceived as a Team Contributor: The Critical Role of Trust in The Work Environment*”, *Personnel Psychology*, Vol.67, pp.463–485.

Brown, G. and H., Zhu, (2016), “*‘My workspace, not yours’: The impact of psychological ownership and territoriality in organizations*”, *Journal of Environmental Psychology*, Vol.48, pp.54-64.

Bremner, N.L. ve İ., Goldenberg, (2015), “*Kanada Silahlı Kuvvetlerinde Liderlik, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık: Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü*”, *Sosyoloji Dergisi*, 2, ss.121-143.

Büyüköztürk, Ş., (2017), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, (23.Baskı), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Büyükyılmaz, O., ve A.F., Çakmak, (2014), “*İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi*”, *Ege Akademik Bakış*, 14 (4), ss.583-596.

Çakar, N.D., ve S., Yıldız, (2009), “*Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken mi?*”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), ss.68-90.

Candan, H., ve T.P., Kaya, (2015), “*İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma*”, 3. Kamu Yönetimi Kongresi (KAYFOR 13), Konya, ss.305-330.

- Carson, K.D., P.P., Carson, H., Lanford and C.W., Roe, (1997), “*The effects of organization-based self-esteem on workplace outcomes: An examination of emergency medical technicians*”, *Public Personnel Management*, Vol.26 (1), pp.139–155.
- Chan, S.C.H., Huang, X., Snape, E. and C.H., Lam, (2013), “*The Janus Face of Paternalistic Leaders: Authoritarianism, Benevolence, Subordinates’ Organization-Based Self-Esteem, and Performance*”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.34 (1), pp.108-128.
- Chatterjee, S., and A., Shukla, (2018), “*Employees’ Support Perceptions as Antecedent to Psychological Ownership: A Study of Indian IT Professionals*”, *IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol.17(1), pp.7–23.
- Cheung, M.F.Y., (2013), “*The mediating role of perceived organizational support in the effects of interpersonal and informational justice on organizational citizenship behaviors*”, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.34 (6), pp.551-572.
- Chung, Y.W. ve J.İ. Yang, (2017), “*The Mediating Effects of Organization-Based Self-Esteem for The Relationship Between Workplace Ostracism and Workplace Behaviors*”, *Baltic Journal of Management*, Vol.12 (2), pp.255-270.
- Çınar, Ö., (2013), “*Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kahramanmaraş.*

Claudia, M., (2018), “*The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin)*”, Journal of Indonesian Economy and Business, Vol.33 (1),pp.23-45.

Çoban, R., (2016), “Örgütsel İklim ile Çalışan Bağlılığı Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A.A. and P., Toth, (1997), “*The Relationships Organizational Politics and Support to Work Behaviours, Attitudes, and Stress*”, Journal of Organizational Behaviour, 18, pp.159-180.

Cullen, K.L., Edwards, B.D., Casper, W.C. and K.R., Gue, (2014), “*Employees’ Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance*”, Journal of Business and Psychology, Vol.29, pp.269–280.

Dawkins, S., A., Martin, A.W., Tian and A., Newman, (2017), “*Psychological ownership: A review and research agenda*” Journal of Organizational Behavior, Vol.38 (2), pp.163–183.

DeConinck, J.B., (2010), “*The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees’ Level of Trust*”, Journal of Business Research, Vol.63, pp.1349–1355.

DeConinck, J.B., and J.T., Johnson, (2010), “*The Effects of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Organizational Justice on Turnover Among Salespeople*”, The Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol.14(4), pp.333–350.

O’Driscoll, M.P., J.L., Pierce and A.M., Coghlan, (2006), “*The Psychology of Ownership: Work Environment Structure, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors*”, Group & Organization Management, Vol.31(3), pp.388-416.

Bernhard, F. and O’Driscoll, M.P., (2011), “*Psychological Ownership in Small Family-Owned Businesses: Leadership Style and Nonfamily-Employees’ Work Attitudes and Behaviors*”, Group and Organization Management, Vol.36(3), pp.345–384.

Dermir, K., (2015), “*The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification*”, Eurasian Journal of Educational Research, Vol.60, pp.131-148.

Demirel, E.T., (2013), “*Mesleki Stresin İş Tatmine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*”, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 6 (1), ss.220-241.

Demirkaya, H. ve A., Şimşek Kandemir, (2014), “*21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi*”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 2 (3), ss.7-21.

Dirik, D., ve İ., Eryılmaz, (2016), “*Psikolojik Sahiplenme ve İşkoliklik Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21 (4), ss.1433-1448.

- Eisenberger, R., and L., Rhoades, (2002), “*Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*”, Journal of Applied Psychology, Vol.87, pp. 698–714.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and D., Sowa, (1986), “*Perceived organizational support*”, Journal of Applied Psychology, Vol.71, pp.500-507.
- Ekinci, S., (2018), “Profesyonel Öğrenme Topluluğu, Psikolojik Sahiplenme ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişki”, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Bolu.
- Engin, E., (2015), İşgörenlerin Örgütsel Destek Algılamalarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Sanayi ve Hizmet Sektörlerine Yönelik Bir Alan Araştırması, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Edirne.
- Ferris, D.L., Brown, D.J. and D., Heller, (2009), “*Organizational Supports and Organizational Deviance: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem*”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.108 (2), pp.279–286.
- Fu, j., Sun, W., Wang, Y., Yang, X. and L., Wang, (2013), “*Improving Job Satisfaction of Chinese Doctors: The Positive Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital*”, Public Health, Vol.127, pp.946-951.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T. ve L. F. C., Relyea, (2006), “*Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff, and Administrators*”, The Journal of Social Psychology, 146(3), pp.327-347.
- Erdem, H., (2014), “Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması”, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya.

- Erkoç, İ.Ç., (2015), “Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gardner, D.G., G., Huang, X., Niu, J.L., Pierce and C., Lee, (2015), “*Organization-Based Self-Esteem, Psychological Contract Fulfillment, and Perceived Employment Opportunities: A Test of Self-Regulatory Theory*”, Human Resource Management, Vol.54 (6), pp.933–953.
- Gardner, D.G. and J.L., Pierce, (2016), “*Organization-Based Self-Esteem in Work Teams*”, Group Processes and Intergroup Relations, Vol.19 (3), pp.394-408.
- Gardner, D.G., V., Wickramasinghe and J.L., Pierce, (2018), “*Values Congruence, Organization-Based Self-Esteem, and Employee Responses: Evidence from Sri Lanka*”, International Journal of Cross Cultural Management, Vol.18 (3), pp.349-372.
- Ghafoor, A., Qureshi, T.M., Khan, M.A. and S.T., Hijazi, (2011), “*Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership*”, African Journal of Business Management, Vol.5 (17), pp.7391-7403.
- Ghosh, R., T.G., Reio Jr. and R.K., Haynes, (2012), “*Mentoring and Organizational Citizenship Behavior: Estimating the Mediating Effects of Organization-Based Self-Esteem and Affective Commitment*”, Human Resource Development Quarterly, Vol.23 (1), pp.41-63.
- Gül, A.L., (2010), “Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek (Ankara İli Örneği)”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

- Güney, S., Ç., Akalın ve A., İlsev, (2007), “*Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı*”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25 (2), ss.189-211.
- Gürbüz, R., (2012), “*Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi*”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Gyekye, S.A. ve S., Salminen, (2009), “*Perceived Organizational Support: An African Perspective*”, Journal of Applied Social Psychology, Vol.39 (11), pp.2651-2668.
- Hahn, H.J. and M.A., Mathews, (2018), “*Learning Behaviors as A Linkage Between Organization-Based Self-Esteem and In-Role Performance*”, Journal of Management and Organization, pp.1-16.
- Hameed Z., I.U., Khan, Z., Sheikh, T., Islam, M.I., Rasheed and R.M., Naeem, (2019), “*Organizational Justice and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Psychological Ownership and Perceived Organizational Support*”, Personnel Review, Vol.48 (3), pp.748-773.
- Hassan, S., and M., Hassan, (2015), “*Testing the Mediating Role of Perceived Organizational Support between Leadership Styles, Organizational Justice and Employees’ Behavioral Outcomes*”, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol.9 (1), pp.131-158.
- Hayuningtyas, R.F., B.R., Do, D.W., Irawanto and A., Sudiro, (2018), “*Organizational Justice and Affective Organizational Commitment: Mediated by Organizational Trust and Perceived Organizational Support*”, Asia-Pacific Management and Business Application, Vol.6 (3), pp.175-196.

- Hui., C., A., Wong and D., Tjosvold., (2007), “*Turnover İntention and Performance in China: The Role of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support and constructive controversy*”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.80, pp.735-751.
- İbrahim, H.I., A.H., Zulkafli and K.A.M., Shah, (2014), “*An Empirical Investigation of Organisation Based Self-Esteem and In-Role Performance Across Diverse Occupations*”, International Journal of Research in Commerce & Management, 5 (4), pp. 65-69.
- İşık, C., ve T., Hajiyeva, (2018), “*Bireysel Yenilikçilik ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi ilişkisi: İstanbul Otelleri Örneği*”, Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 2(2), ss.206-227.
- İnce, M., A., Bedük ve E., Erdoğan, (2004), “*Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri*”, Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi, 14 (1), ss.423-446.
- İspirli, D., (2014), “*Knowledge as An Object of Psychological Ownership and Knowledge Hiding via Territoriality Among Knowledge Workers*”, Celal Bayar University Business Administration, MSc Thesis, Manisa.
- Jeswani, S. and S., Dave, (2011), “*Conceptual Framework on Psychological Ownership as Predictor of Turnover Intentions*”, International Journal of Research in Finance and Accounting, Vol.1 (1), pp.50-68.
- Jussila, L., J.M., Saksa and J., Tienari, (2007), “*Dynamics and Tensions in Governance: evidence from Finnish co-operatives*”, International Journal of Co-operative Management, Vol.3 (2), pp.29-39.
- Kaplan, M., (2010), “*Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.

- Karayel, M., (2016), “Örgütsel Destek, Lider Desteği ve Sosyal Desteğin İş Performansına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü: Yerel Yönetimler Örneği”, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karatepe, O.M. and M., Aga, (2016), “*The Effects of Organization Mission Fulfillment and Perceived Organizational Support on Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement*”, International Journal of Bank Marketing, Vol.34 (3), pp.368-387.
- Kayri, M., (2009), “*Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri*” Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19 (1), ss.51-64.
- Kaur, D., M., Sambasivan and N., Kumar, (2013), “*Effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, psychological ownership and burnout on caring behaviour of nurses: A cross-sectional study*”, Journal of Clinical Nursing, Vol.22(21–22), pp.3192–3202.
- Keleş, Ü., (2015), “Yaşam Doyumunu Yordayan Örgütsel Değişkenler: Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü”, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Khalique, M., İ., Arif, M., Siddiqui and S.W., Kazmi , (2018), “*Impact of Workplace Bullying on Job Performance, Intention to Leave, OCB and Stress*”, Pakistan Journal of Psychological Research, Vol.33(1), pp.55-74.
- Khurshid, F., ve A., Anjum, (2012), “*Relationship between occupational stress and perceived organizational support among the higher secondary teachers*”, Human Resource Management, Vol.48, pp.9336-9343.

- Kim, M. and T.A., Beehr, (2018), “*Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being*”, Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol.25 (4), pp.385–398.
- Koçoğlu, M., (2012), “Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Korman, A.K., (1970), “*Toward an Hypothesis of Work Behavior*”, Journal of Applied Psychology, Vo.54 (1), pp.31-41.
- Köse, S., (2008), “Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisi: Bir Gıda İşletmesinde Uygulama”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Kurtessis, J.N., R., Eisenberger, M.T., Ford, L.C., Buffardi, K.A., Stewart and C.S., Adis, (2017), “*Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*”, Journal of Management, Vol.43(6), pp. 1854–1884.
- Lee, J., (2003), “*An Analysis of The Antecedents of Organization-Based Self-Ssteem in Two Korean Banks*”, The International Journal of Human Resource Management, Vol.14 (6), pp.1046–1066.
- Lee, J. ve R., Peccei, (2007), “*Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity*”, Journal of Organizational Behavior, Vol.28, pp.661–685.

- Lee, J. ve A., Suh, (2015), “*How do virtual community members develop psychological ownership and what are the effects of psychological ownership in virtual communities?*”, *Computers in Human Behavior*, Vol.45, pp.382–391.
- Lin, N., J., Jang and K.R., Roberts, (2018), “*Are Employees with Higher Organization-Based Self-Esteem Less Likely to Quit? A Moderated Mediation Model*. *International Journal of Hospitality Management*, Vol.73, pp.116–124.
- Lin, X.S., Z.X., Chen, S.J., Ashford, C., Lee and J., Qian, (2018), “*A Self-Consistency Motivation Analysis of Employee Reactions to Job Insecurity: The Roles of Organization-Based Self-Esteem and Proactive Personality*”, *Journal of Business Research*, Vol.92, pp.168–178.
- Liu, J., H., Wang, C., Hui and C., Lee, (2012), “*Psychological Ownership: How Having Control Matters*”, *Journal of Management Studies*, Vol.49 (5), pp.869–895.
- Loi, R., N., Hang-yue and S., Foley, (2006), “*Linking Employees’ Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support*”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.79, pp.101-120.
- Luthans, F., (2010), *Organizational Behavior*, (12th Edition), McGraw Hill, USA.
- Mahsud, M. and j., Hao, (2017), “*Measurement and Comparison of Psychological Ownership in Public and Private Service Organizations*”, *International Conference on Service Systems and Service Management*, China, 01-06 June 2017.
- Mayhew, M.G., N.M., Ashkanasy, T., Bramble and J., Gardner, (2007), “*A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings*”, *Journal of Social Psychology*, Vol.147(5), pp.477–500.

- Moorman, R.H., G.L., Blakely and B.R., Niehoff, (1998), “*Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?*”, *The Academy of Management Journal*, Vol.41(3), pp.351-357.
- Mruk, C.J., (2006), *Self-Esteem Research, Theory, and Practice: Toward a Positive Psychology of Self-Esteem*, Springer Publishing Company, Third Edition, New York.
- Muzaffar, B., (2016), “*The Development and Validation of a Scale to Measure Training Culture: The TC Scale*”, *Journal of Culture, Society and Development*, 23, pp.49-58.
- Nayır, F., (2011), “*İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Neves, P., and R., Eisenberger, (2012), “*Management Communication and Employee Performance: The Contribution of Perceived Organizational Support*”, *Human Performance*, Vol.25, pp.452-464.
- Nwanzu, C.L., (2017), “*Effect of Gender and Marital Status on Perceived Organizational Justice and Perceived Organizational Support*”, *Gender & Behaviour*, Vol.15 (1), pp.8353-8366.
- Ogunyemi, A.O., (2014), “*The Mediating Roles of Organization-Based Self-Esteem (OBSE) And Organizational Commitment (OC) in Spirituality At Work and Organisational Citizenship Behaviour*”, *International Journal of Innovative Research and Development*, Vol.3 (2), pp.61-71.

- Oktar, M.N., (2015), “Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği”, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yalova.
- Olckers, C., and Y., Du Plessis (2012), “*The role of psychological ownership in retaining talent: A systematic literature review*”, SA Journal of Human Resource Management, Vol.10 (2), pp.1-18.
- Otluoğlu, K.Ö.Ç., (2015). “*Örgütsel Nedenlerle Yaşanan Olumsuz Şokların İş Performansına Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının Biçimlendirici Değişken Rolü*”, ODTÜ Gelişme Dergisi, Cilt 42, s.221-246.
- O'Reilly, C.A., (2002), “*The wrong kind of “ownership”.*”, Across the Board, Vol.39 (5), pp.19–20.
- Ötken, A.B., (2015), “*Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü*”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33 (2), ss.113-140.
- Özdevecioğlu, M., (2003), “*Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (2), ss.113-130.
- Özbek, M.F. ve G., Kosa, (2009), “*Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan’da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama*”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 34, ss.189-212.
- Özek, B.Y., (2016), “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Özler, H., Yılmaz, A., and D., Özler, (2008), “*Psychological Ownership: An Empirical Study on Its Antecedents and Impacts upon Organizational Behaviors*”, *Problems and Perspectives in Management*, Vol.6 (3), pp.38-47.
- Pallant, J., (2016), *SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*, (Çev. Ed.: S. Balcı ve B. Ahi), Anı Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara.
- Pare, G., C., Sicotte and H., Jacques, (2006), “*The Effects of Creating Psychological Ownership on Physicians’ Acceptance of Clinical Information Systems*”, *Journal of the American Medical Informatics Association*, Vol.13 (2), pp.197-205.
- Peker, Ö., (2008), “*Örgütsel Desteğin Değişime Yatkınlığa Etkisi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Pierce, J. L, D.G., Gardner, L. L., Cummings and R. B., Dunham, (1989), “*Organization-based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement and Validation*”, *Academy of Management Journal*, Vol.32 (3), pp.622–648.
- Pierce, J.L., D.G., Gardner, L.L., Cummings and R.B., Dunham, (1989), “*Organization Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation*”, *Academy of Management Journal*, Vol.32, pp.622–648.
- Pierce, J.L., D.G., Gardner, R.B., Dunham and L.L., Cummings, (1993), “*Moderation by Organization-Based Self-Esteem of Role Condition-Employee Response Relationships*”, *Academy of Management Journal*, Vol.36, pp.271-288.
- Pierce, J.L., T., Kostova and K.T., Kurt, (2001), “*Towards a Theory of Psychological Ownership in Organization*”, *Academy OF Management Review*, Vol.26 (2), pp. 298-310.

- Pierce, J.L., T., Kostova and K.T., Dirks, (2003), “*The state of Psychological ownership: Integrating and Extending a century of research*”, *Review of general Psychology*, Vol.7, pp.84-107.
- Pierce, J.L. and D.G., Gardner, (2004), “*Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature*”, *Journal of Management*, Vol.30 (5), pp. 591–622.
- Pierce, J., M., O’Driscoll and A., Coghlan, (2004), “*Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control*”, *Journal of Social Psychology*, Vol.144 (5), pp.507–534.
- Pierce, J. L., I., Jussila and A., Cummings, (2009), “*Psychological ownership within the job design context: revision of the job characteristics model*”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30 (4), pp.477-496.
- Pierce, J. L. and I., Jussila, (2011), *Psychological Ownership and the Organizational Context*, MPG Books Group, UK.
- Pirkkalainen, H., J. M., Pawlowski, M., Bick and A.C., Tannhäuser, (2018), “*Engaging in knowledge exchange: The instrumental psychological ownership in open innovation communities*”, *International Journal of Information Management*, Vol.38 (1), pp.277–287.
- Panaccio, A. and C., Vandenberghe, (2011), “*The Relationships of Role Clarity and Organization-Based Self-Esteem to Commitment to Supervisors and Organizations and Turnover Intentions*”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.41 (6), pp.1455-1485.
- Riggle, R.J., D.R., Edmondson and J.D., Hansen, (2009), “*A Meta-Analysis of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research*”, *Journal of Business Research*, Vol.62, pp.1027–1030.

- Rineer, J.R., D.M., Truxillo, T.E., Bodner, L.B., Hammer and M.A., Kraner, (2017), “*The moderating effect of perceived organizational support on the relationships between organizational justice and objective measures of cardiovascular health*”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.26 (3), pp.399–410.
- Sayadi, Y., R., Hoveida, S.A., Siadat and S., Rajaeepour, (2015), “*The Relationship between Perceived Organizational Support and Organization Based Self-Esteem among Teachers in Iran*”, *Information and Knowledge Management*, Vol.5 (5), pp.20-24.
- Seçkin, Ş.N., (2015), “*Tepe Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Güç Temelleri ve Politik Davranışlarının Örgütsel Politika Algısına Etkisi*”, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya.
- Seçkin, Ş.N. ve R., Çoban, (2018), “*A Research on Work Life Quality, Psychological Contract and Psychological Ownership Relationship in The Context of Social Exchange Theory*”, *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, Vol.6 (1), pp.7-17.
- Sezgin, O.B., (2015), “*Algılanan Örgütsel Destek ile İç Girişimci Davranışı İlişkisinde Örgütsel Güvenin Rolü*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Shahnawaz, M.G. and R.C., Juyal, (2006), “*Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Different Organizations*”, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol.32 (3), pp.171-178.
- Shingala, M.C. and A., Rajyaguru, (2015), “*Comparison of Post Hoc Tests for Unequal Variance*”, *International Journal of New Technologies in Science and Engineering*, Vol.2 (5), pp.22-33.

- Sholikhah, Z., X., Wang and W., Li, (2019), "*The Role of Spiritual Leadership in Fostering Discretionary Behaviors: The Mediating Effect of Organization Based Self-Esteem and Workplace Spirituality*", *International Journal of Law and Management*, Vol.61 (1), pp.232-249.
- Shore, L.M. and S.J., Wayne, (1993), "*Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support*", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, pp.774-780.
- Sluss, D.M., M., Klimchak and J.J., Holmes, (2008), "*Perceived Organizational Support as a Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification*", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.73, pp.457–464.
- Söyler, S., (2018), "*Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları iş stresi ile iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi: bir meta-analiz çalışması*", *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (4), ss.190-205.
- Sobel, M.E., (1982), "*Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models*", *Sociological Methodology*, Vol.13, pp.290-312.
- Stinglhamber, F. and Vandenberghe, C. (2003). "*Organizations and Supervisors as Source of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study*". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.24, pp.251-270.
- Sui, Y., and H., Wang, (2014), "*Relational Evaluation, Organization-Based Self-Esteem, and Performance: The Moderating Role of Allocentrism*", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.21 (1), pp.17–28.

- Sumanasiri, E.G.T., M.S.A., Yajid and A., Khatibi, (2016), “*Organization-Based Self-Esteem (OBSE) and Its Influence On Self-Perceived Employability (SPE) of IT Export Sector Employees In Sri Lanka*”, European Scientific Journal, Vol.12 (14), pp.124-133.
- Şanlı, S.C., (2016), “İşgören Avukatlığı ve Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşe Gömülmüşlük ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Taştan Boz, İ., (2012), “Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzı İle Çalışanların Role Dayalı Performansı Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Tokgöz, N., (2011), “*Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği*”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (2), ss.365-389.
- Tuna, A.A. ve Y., Boylu, (2016), “*Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 8 (4), ss.505-521.
- Turunç, Ö., ve N., Altuntepe, (2015), “*Algılanan Örgütsel Destek ve Lider desteği Girişimci Davranışları nasıl Etkiler? Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü*”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7 (1), ss.33-47.
- Tutar, H. ve M., Altıngöz, (2010), “*Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri*”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65 (2), ss.195-218.
- Uçar, D. ve A.B., Ötken, (2010), “*Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem*”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25 (2), pp.85-105.

- Uçar, Z., (2017), “*Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Alana İlişkin Bir Model Önerisi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32 (1), ss.167-200.
- Ulutaş, S., (2015), “*Algılanan Şirket Desteğini etkileyen Faktörler ve Algılanan Şirket Desteği ile Çalışan Bağlılığı Arası İlişki*”, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Üren, S.G., (2011), “*Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği*”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Van Dyne, L.V. and J.L., Pierce, (2004), “*Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior*”, Journal of Organizational Behavior, Vol.25, pp. 439-459.
- Wagner, S.H, C.P., Parke and N.D., Christiansen, (2003), “*Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness*”, Personel Psychology, Vol.56 (4), pp.847-871.
- Warren, J.A. and P.J., Johnson, (1995), “*The Impact of Workplace Support on Work-Family Role Strain*”, National Council on Family Relations, 44 (2), pp.163-169.
- Watt., J.D. and M.B., Hargis, (2010), “*Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance*”, Journal of Business & Psychology, Vol.25, pp.163–174.
- Wayne, S.J., L.M., Shore and R.C., Liden, (1997), “*Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective*”, Academy of Management Journal, Vol.40 (1), pp.82-111.

- Wen, J., S., Huang and P., Hou, (2019), “*Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model*”, International Journal of Hospitality Management, Vol.81, pp.120-130.
- Wolff, R.A. ve G., Demir, (2019), “*Paternalistik Liderliğin Etkileşimli Yüzü ve Örgüt Temelli Özsaygı Arasındaki İlişki*”, Social Sciences Research Journal, Vol.8 (1), ss.79-88.
- Wood, C.M., (2019), “*The Effects of Creating Psychological Ownership among Students in Group Projects*”, Journal of Marketing Education, Vol.25 (3), pp.240–249.
- Wu, J.Y. and C.I., Li, (2015), “*Exploration of Mediating Models between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of Organization Based Self-Esteem in Service Industries*”, The International Journal of Organizational Innovation, Vol.8 (2), pp.128–136.
- Vandewalle, D., L., Van Dyne and T., Kostova, (1995), “*Psychological ownership: An empirical examination of its consequences*”, Group and Organization Management, Vol.20 (2), pp.210–226.
- Yeşil, Ü., A., Bancar ve G., Budak, (2015), “*Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi*”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16 (2), ss.59-82.
- Yeşilyurt, M., (2014), “*Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgüt Temelli Öz Saygıya Etkisinde Algılanan Örgütsel Prestijin Aracılık Rolü*”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (1), ss.118-144.
- Yıldırım, F., (2014), “*Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ile Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi*”, Mülkiyeliler Birliği Genel Merkezi, Vol.27 (239), ss.371-402.

- Yıldız, B., (2016), Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular, (1.Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Yıldız., S., (2008), “Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bölümler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Yıldız., B. and Yıldız H., (2015), “*The Effect of Servant Leadership on Psychological Ownership: The Moderator Role of Perceived Organizational Support*”, Journal of Global Strategic Management, Vol.9 (2), pp.65-77.
- Yılmaz, A., (2016), “Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Yoon, M.H., J.H., Seo and T.S., Yoon, (2004), “*Effects of contact employee supports on critical employee responses and customer service evaluation*”, Journal of Services Marketing, Vol.18 (5), pp. 395-412.
- Yu, C. and S.J., Frenkel, (2012), “*Explaining Task Performance and Creativity From Perceived Organizational Support Theory: Which Mechanisms Are More Important?*”, Journal of Organizational Behavior, Vol.34, pp.1165–1181.
- Yuksel, M., A., Darmody and M., Venkatraman, (2019) “*When consumers own their work: Psychological ownership and consumer citizenship on crowdsourcing platforms*”, Journal of Consumer Behaviour, Vol.18 (1), pp.3–11.
- Zan, S.Y., (2016), “Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi”, Atatürk Üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Zhu, H., Li, C., Chen, X., Li and Y., Zhou, (2013), “*From Personal Relationship to Psychological Ownership: The Importance of Manager-Owner Relationship Closeness in Family Businesses*”, *Management and Organization Review*, Vol.9 (2), pp. 295–318.



EK-1: ANKET FORMU

ARAŞTIRMA ÇALIŞMASI

Değerli tıbbi satış mümessili çalışanları, bu anket formu İnönü Üniversitesi İİBF Öğretim Üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur Seçkin ve Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans öğrencisi Serdar BAŞGÜT tarafından yapılacak bilimsel çalışma için düzenlenmiştir. Sorulara vereceğiniz yanıtlarda doğru ya da yanlış şeklinde bir değerlendirme yapılmayacaktır. Araştırmacının sizden beklentisi sorulara kendi düşünceleriniz doğrultusunda samimi yanıtlar vermenizdir. Vereceğiniz yanıtlar sadece bu araştırma için kullanılacak ve başka hiç kimse ile paylaşılmayacaktır.

Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN ve Serdar BAŞGÜT

Açıklama: Aşağıda verilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.

- (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Kısmen Katılmıyorum (3) Kararsızım
(4) Kısmen Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum

A. GENEL BİLGİLER

S/N	Çalışanlara Ait Bilgiler								
1	Cinsiyet	Erkek ()				Kadın ()			
2	Yaş Grubu	18-24 Yaş ()	25-29 Yaş ()	30-34 Yaş ()	35-39 Yaş ()	40-44 Yaş ()	45-49 Yaş ()	50-54 Yaş ()	
3	Medeni Durum	Evli ()				Bekâr ()			
4	İşletmedeki Çalışma Süresi	0-2 Yıl ()	3-5 Yıl ()	6-9 Yıl ()	10-14 Yıl ()	15 yıl ve üzeri ()			
5	Eğitim Durumu	Lise ()	Ön Lisans ()	Lisans ()		Yüksek Lisans ()			

B. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

ÇALIŞTIĞIM KURUM;	1	2	3	4	5
Göstermiş olduğum ekstra çabalarımı takdir etmez.	1	2	3	4	5
Kararlar alırken menfaatlerimi (çıkarlarımı) dikkate almaz.	1	2	3	4	5
İşimi en iyi şekilde yapsam bile fark etmez.	1	2	3	4	5
Bana çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5
İyilik ve mutluluğumu gerçekten önemser.	1	2	3	4	5
Eğer işimde başarılı olursam bundan gurur duyar.	1	2	3	4	5

İşyerindeki genel memnuniyetimi önemser.	1	2	3	4	5
Kurumun amacına yönelik yaptığım katkıya değer verir.	1	2	3	4	5

C. PSİKOLOJİK SAHİPLENME ÖLÇEĞİ

Uzun yıllar bu kurumda çalışmayı isterim	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumu psikolojik olarak sahiplenmiş durumdayım.	1	2	3	4	5
Bu kurumda çalışmaktan memnunum	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumu, kendi evim/yuvam gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumu, kendi kurumum gibi hissediyorum	1	2	3	4	5

Ç. ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGI ÖLÇEĞİ

ÇALIŞTIĞIM KURUMDA;											
Değerliyim	1	2	3	4	5	Bana inanırlar.	1	2	3	4	5
Güvenilirim	1	2	3	4	5	Önemliyim	1	2	3	4	5
Uyumluyum	1	2	3	4	5	Ciddiye alırım	1	2	3	4	5
Sözüm geçer	1	2	3	4	5	Fark yaratırım	1	2	3	4	5
Yararlı bir çalışanıam	1	2	3	4	5	Verimliyim.	1	2	3	4	5

Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.