

YÖNETİCİ VE İŞ ARKADAŞLARINA DUYULAN GÜVENİN PSİKOLOJİK SAHİPLENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

A RESEARCH ON THE IMPACT OF TRUST IN MANAGERS AND COWORKERS ON PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP

Dr. Öğr. Ahmet Fatih ÖZYILMAZ

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü,

fatih_ozyilmaz@saglik.gov.tr, Konya/TÜRKİYE

ORCID: 0000-0002-8400-0563

Dr. Emre NALÇACIGİL

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü,

emrenal@hotmail.com Konya/TÜRKİYE,

ORCID: 0000-0001-9834-7472

ÖZET

Çalışmamızda psikolojik sahiplik teorisinin iki yolla faydalı olduğunu öne sürüyoruz. Öncelikle bireylerin neden ve nasıl nesnel olduklarını ele alıyor. Bu sahiplik, bireyin nesneye olan ilişkisinin psikolojik bir temsilidir ve yasal olarak değil, etkileşimlerle bağlıdır. Örneğin, bir birey yasal olarak bir nesneyi sahiplenmeden bir nesneye sahip olabilir. Ya da tersine, bireyler yasal sahiplik olmadığı zaman sahiplik hislerine sahip olabilirler. İnsan faktörlerini sahiplik merceği ile anlamaya yönelik bu nüanslı yaklaşım, örgütlerin sahipliğini elinde bulunduran ve tüketicilere kısa vadeli erişim sağlayan erişim temelli tüketim modellerini kısıtlayan tüketici endişelerini açıklamaya yardımcı olmalıdır. Psikolojik mülkiyet teorisi, ürün ömrüne katkıda bulunabilecek anlam yaratma ve nesneye bağlamayı anlamada değerlidir. Yani nesne bir nesneye algılanan psikolojik yakınlık olarak tanımlanması durumunda psikolojik sahiplik, bu yakınlığın aşırı bir formunu temsil eder. Çalışmamızın uygulama bölümü Konya ilindeki kamu hastanelerinde bulunan idarecilerle yapılan bir araştırmadan oluşmaktadır. Araştırmamıza göre idarecilerin kurumlarını sahiplendiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Psikolojik Sahiplenme, Kamu hastaneleri.

ABSTRACT

In our study, we suggest that the theory of psychological ownership is useful in two ways. It primarily addresses why and how individuals are objective. This ownership is a psychological representation of an individual's relationship to the object and is connected by interactions, not legally. For example, an individual can legally own an object without owning an object. Or, conversely, individuals may have feelings of ownership when there is no legal ownership. This nuanced approach to understanding human factors through the lens of ownership should help explain consumer concerns that restrict access-based consumption models that hold ownership of organizations and provide short-term access to consumers. Psychological property theory is valuable in understanding the creation of meaning and attachment to the object, which can contribute to product life. That is, psychological ownership, when the object is defined as perceived psychological proximity to an object, represents an extreme form of that closeness. The application section of our study consists of a study conducted with administrators in public hospitals in Konya province. According to our research, it can be said that administrators own their institutions.

Key Words: Organizational trust, psychological ownership, public hospitals.

1. GİRİŞ

Psikolojik sahiplik teorisine göre, mülkiyet duygusu yasal sahiplik gerektirmez ve bunu kontrollü bir şekilde kontrol etmek mümkündür. Psikolojik sahiplik teorisine göre, bireyin psikolojik olarak kendisini bağlı hissetmesi için hedef nesnenin yasal sahibi olması gerekmemektedir. Birey hedef nesneyi daha yakından öğrendiğinde, onu yönlendirdiğinde ve içine girdiğinde bu sahip olma hissine kapılabilir.

Çalışmamızda psikolojik sahiplik teorisinin iki yolla faydalı olduğunu öne sürüyoruz. Birincisi, bireylerin neden ve nasıl nesnel olduklarını ele alıyor. Adından da anlaşılacağı gibi, bu sahiplik, bireyin nesneye olan ilişkisinin psikolojik bir temsilidir ve daha sonra, yasal olarak değil, etkileşimlerle bağlıdır. Örneğin, bir birey yasal olarak bir nesneyi sahiplenmeden bir nesneye sahip olabilir. Ya da tersine, bireyler yasal sahiplik olmadığı zaman sahiplik hislerine sahip olabilirler. İnsan faktörlerini sahiplik merceği ile anlamaya yönelik bu nüanslı yaklaşım, şirketlerin sahipliğini elinde bulunduran ve tüketicilere kısa vadeli erişim sağlayan erişim temelli tüketim modellerini kısıtlayan tüketici endişelerini açıklamaya yardımcı olmalıdır.

İkincisi, psikolojik mülkiyet teorisi, ürün ömrüne katkıda bulunabilecek anlam yaratma ve nesneye bağlamayı anlamada değerlidir. Yani nesne ekinin bir nesneye algılanan psikolojik yakınlık olarak tanımlanması durumunda psikolojik sahiplik, bu yakınlığın aşırı bir formunu temsil eder.

Makalenin geri kalanı şu şekilde yapılandırılmıştır: (i) psikolojik mülkiyet teorisini tanıtmak, (ii) yöneticilere ve iş arkadaşlarına yönelik güveni incelemek ve (iii) güven ile psikolojik sahiplik arasındaki bağlantıyı yapılandırmak.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Organizasyon içinde yöneticiler lider rolünü yerine getiren kişilerdir. Örgütsel liderlik, liderin nasıl destek verdiğini, cesaretlendirdiğini, motive ettiğini, insanları dinlediğini, üyelerin karar vermesini nasıl sağladığını ve sorunu ekip içinde nasıl çözeceğiyle ilgilidir.

İş arkadaşları ya da takım üyesi organizasyonun varlığı olarak kabul edilir. Üyeler birlikte bir takım oluşturur ve takım liderinin kararına göre görev yaparlar. Belbin takım rol teorisi, kişi veya bireyin takım ortamında nasıl davrandığını incelemektedir. Bu teori, davranışları ve meydana gelen değişiklikleri bilmek için bir araç olarak öne sürülmüştür. Takımın hedefe ulaşmak için yüksek performans göstermesi ve bunun için doğru planlama yapması gerekmektedir (Mumford vd., 2008)

Bunun haricinde kültürün organizasyon ortamları üzerinde yüksek etkisi vardır. Organizasyonda tüm bireyler birlikte çalışırlar ve bu kolektif organizasyonda çalışan üyeler arasında farklılıklar yaratır. Dolayısıyla, farklı kültürden bireyler birlikte

çalışıyorlarsa, bu, grubun performansını ve düşünce düzeyindeki farklılıklardan dolayı etkileyebilir. Ancak örgütlerde çapraz kültürün bir avantajı vardır. Aynı örgütte çalışan bireyler dünyanın farklı köşelerinden olup farklı fikir ve becerilere sahiptir. Dolayısıyla bu farklı fikirlerin ve becerilerin kombinasyonu, organizasyonun daha yüksek bir başarıya ulaşmasına yol açacaktır.

Yüksek güce sahip olan üyelerin kendi aralarında dağıtılacağını kabul ederse, toplumlarda Hofsted'e göre toplum otoriteye sahip olacaktır. Eğer güçlerdeki eşitsizlikler yüksekse, bu durum diğer alanlarda daha büyük eşitsizliklere yol açacaktır. Daha sonra toplum, yüksek güç mesafesine sahip yönetim tarzlarına yetki verecektir.

Örgütte takımın başarısı, iletişim gücüne bağlıdır. Üyeler arasında sorunsuz bilgi akışı olmalı ve hızlı karar almak için fikir alışverişi ve pozitif çatışma verimli bir şekilde yapılmalıdır. Örgüt mensubunun rahat hissettiği ve kolayca çalışabileceği belirli merkezi olmayan iletişim yolları (resmi toplantı, düzenli ve ad hoc toplantı, e-posta) vardır.

Örgütte iletişim için iki yöntem vardır. Biri resmi, diğeri gayri resmi iletişimdir. Resmi iletişim bireysel toplantı ve konferansı içerirken, gayri resmi e-posta, özel toplantı ve sohbetleri içerir. Bazen enformel iletişim, resmi iletişimden daha sağlıklı olarak çalışır.

Grubun verimliliği, liderlerin kararına bağlıdır çünkü üyeler sadece onları takip eder. Takipçi liderin verdiği talimatı anlamaya hazır olmalıdır. Öyle ki, görevini verimli bir şekilde bitirmek için kendine güven ve teknik becerilere ihtiyaç duyulmaktadır. Motivasyon hedef teorisi, motivasyon faktörünün organizasyonda önemli rol oynadığını belirtir. Takım üyeleri ortak hedef için çalışırlar, bazı zamanlarda işteki verimlilikleri azalır. Bu durumda liderler üyelerini motive ederse, iş verimliliği artacak ve performansta iyileşme görülebilir.

Bir diğer liderlik teorisi, liderin yönünü en kötü sonuçtan iyi sonuca dönüştürebileceğini ve üyelerin belirlenen hedefini değiştirebileceğini ifade eden dönüşümcü liderliktir. Yeni hedef belirlendiğinde, üyelerin toplam ilgisinin bu doğrultuda yüksek seviyeye ayarlanması gerekir. Bas'a göre, dönüşüm teorisindeki liderler, uzun vadeli nesnelere daha sonra kısa vadeli hedefe dikkat çeker.

Son zamanlarda önemli bir konu haline gelen güven eğilimi, örgütsel araştırma ve sosyo-ekonomik hipotezde büyük bir endişe kaynağıdır. Belli bir güven seviyesi olmaksızın, uzun bir süre boyunca etkili örgütsel ilişkiler kurmak veya sürdürmek neredeyse imkansızdır. Güven, akademisyenler arasında artan önemi ve örgütsel toplulukların içinde bir endişe odağı haline gelmiştir.

Bir kurumda daha fazla güven, aktiviteyi ve eleştirel düşünmeyi artırır, böylece güven, esnek ve uyumlu çalışma ortamları için gerekli faktörler haline gelir. Doğrudan ve dolaylı olarak güven, bireysel grup ve genel organizasyon performansı

ile ilgilidir. Buna ek olarak, çalışanlara duyulan saygının kazanılması, çalışma ekibinde olumlu iş ilişkileri kurulması ve çalışanların iş ortamında stres ve belirsizlikle başa çıkabilmeleri için gereken yapıdır.

Güven söz konusu olduğunda, hedefler, yenilikçilik ve büyüme için olumlu gelişmeler yaşanabilir. Güven olmadığı zaman, yenilikler azalır ve maliyetler artar. Bu nedenle kuruluşun yönetiminde güven önemlidir. Karşılıklı güven, saygı ve anlayış duygusunun yaratılması ve ekibin herhangi bir grupta meydana gelen kaçınılmaz çatışmalarla başa çıkabilme yeteneği, takım gelişiminde anahtar faktörlerdir.

Güven, üyelerin örgütün içinde ve ekibin diğer üyelerine karşı hissettikleri güvenlik derecesinde ölçülür. Maksimum performans seviyelerine ancak, ekip üyeleri arasında güçlü bir güven kaynağı olduğunda ulaşılabilir (Demircan ve Ceylan, 2003). Çünkü yüksek seviyede güveni olan ekip üyeleri, birbirlerine güvenmek için daha isteklidir. Lider, temel görevleri yerine getirmek için çalışanları yönlendirmeyi, etkilemeyi ve motive etmeyi amaçlamaktadır. İlişki ve zaman önde gelen aktivitelerin merkezindedir. Bu nedenle örgüt üyeleri, iyi ilişkiyi kurarken, birbirlerine ve üst yönetime güvenmelidirler.

Hendry Mintzberg teorisinden üç tip yönetimsel rol tanımlanmıştır. Bunlar kişilerarası roller, bilgi rolleri ve karar rolleri olarak sıralanabilir. Lider, insan ilişkileriyle uğraşırken çok yönlü olmalıdır.

Araştırmalar güvenin sonucu olarak özgüveni tanımlamıştır. Özgüven zamanla bir ilişkiyi sürdüren basit ama güçlü bir varsayımdır. Ayrıca, sonuçları etkilemeden ya da izlemeden, diğer insanların olumlu eylemiyle ilgili bir beklentileri özgüveni etkilemektedir. Bir başka deyişle, bu, duygu eylemine dayanan bir güven biçimi olan önem eylemi için olumlu davranış beklentisidir.

Webster, güveni bir kişinin ya da bir şeyin karakterinin, yeteneğinin, gücünün ya da hakikatine güvenin ve güvenin yerleştirildiği bir güven olarak tanımlamıştır. Ayrıca inanç veya güven veya bazı ilişkilerin bir koşulu olarak dayatılan bir yük veya görevdir. Güvenin korunmasına dair önceki çalışma hakkında bazı kanıtlar vardır. Bir organizasyonun başarısı, çalışanların ortak amaçlara ulaşmak için birlikte çalışabilmelerine bağlı olacaktır. Liderler, lidere güvenirse, liderin eylem haklarına ve haklarının kötüye kullanılmayacağından emin olma konusunda savunmasızdırlar.

Buna ek olarak, insanların dürüst olarak algıladıkları veya kendilerinden yararlanabilecekleri kişilere bakma veya onları takip etme olasılığı düşüktür. Günümüzde, organizasyonlar gittikçe daha karmaşık hale gelmekte, takım liderleri ekiplerini küresel rekabet için geliştirmek ve sürdürmekle ilgilenmek zorundadırlar. Güven, bir takımın başarısına katkıda bulunan faktörlerden biridir.

Ekipler, insanlara kurumsallaşma, bireysel becerileri geliştirme, geri bildirim verme ve bireyler arasındaki çatışmayı azaltma konusunda yardımcı olur. Bir ekip üyesi

olarak, diğer üyelerle nasıl çalışacaklarını öğrenmeli ve farklı, benzersiz ve pozitif bir şekilde kanalize edilebilecek daha fazla bilgi ve güce sahip olduğunu anlamalıdır.

Ekip çalışması, bir örgütün düzgün çalışması için önemli bir özelliktir. Çoğu organizasyonel etkinlik, teknolojideki gelişmelere bağlı olarak zorlaşmaktadır, bu nedenle ekip çalışması birçok kuruluşun kalbidir. Belirli performans hedefleri oluşturmak için bir ekip olarak birlikte çalışmak, ekipleri bir grup insandan oluşan gruplara dönüştürmeye yardımcı olur. Ekip çalışması, üyeler arasında güçlü bir ilişki geliştirdiğinde, akran desteği birçok yönden kendini gösterir (Ulusoy ve Tokgöz, 2009).

3. ÖRGÜTSEL PERFORMANSA YÖNELİK LİDERLİK

Liu, Wang ve Cao'ya (2010) göre, liderlik en iyi sosyal etki süreci olarak nitelenir. Bir organizasyondaki takım çalışmasında uzman olan bir kişi ekibi yönlendirmelidir. Karmaşık projeler karşısında liderler, yöneticiler ve ekip liderleri, çoğu zaman birbiriyle çatışan hedefleri ve rakip öncelikleri olan sponsorlar, ekip üyeleri, tüketiciler, tedarikçiler ve iç departman yöneticileri de dahil olmak üzere çok çeşitli insanlarla uğraşmak zorundadır.

3.1. Takım Güveni

Başka bir araştırmacı, yöneticilerin güveninin iş değişkenleri ile daha yakından ilişkili olduğunu ve üst yönetime olan güvenin, daha stratejik rol koçları ve yönetim oyunlarına karşı işlevsellik nedeniyle işlevsellik değişkenleri ile daha yakından ilişkili olduğunu savunmuştur. Mach, Dolan ve Tzafir'e (2010) göre, bir örgütün işleyişi için güven çok yararlıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan performansı, takım hedeflerine açık iletişim, takım performansı ve artan koordinasyon, güven ve bu iş davranışının çeşitliliği arasında bir bağlantı haline gelir. Ayrıca araştırmacı, güvenin grup üyelerinin birlikte çalışabilme kabiliyetini artırarak örgütsel ilişkiyi geliştirdiğini düşünmektedir.

Yakın zamanda yapılan bir çalışmada, daha yüksek güven düzeyine sahip olan grupların daha düşük güven düzeyine sahip gruplardan daha iyi performans gösterdiği, dolayısıyla güvenin grup sürecini ve performansını dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Dahası, güven, takım çalışmasının ayrılmaz bir parçası olarak söylenebilir ve bu, üyeler arasında yüksek düzeyde karşılıklı bağımlılık gerektirir ve ekip üyeleri arasındaki iş birliği ve etkileşim biçiminde sinerji yaratır. Ekipler, çalışanların, özellikle de yeni gelenlerin sosyalleşmesinin merkezidir. Ekipler, bireysel ilgi alanlarını, canlı organizasyonu oluşturmak ve sürdürmek için kullanılabilecek önemli bir kaynağa dönüştürürler. Dahası, bir ekipte tüm çalışanlar örgütlerinde zor işçiler olmak için sosyalleştirilir.

Bununla birlikte, yeni personel ürkütücü olduğunda ve takım arkadaşlarıyla ya da diğer çalışanlarla sosyalleşmeye ya da iletişim kurmaya çalışmadıklarında, sosyal olarak yalıtılmış bireyler haline gelecekler ve örgütleriyle bağlanma duygusunu

hissetmeyeceklerdir. Araştırma ayrıca, ekip üyeleri arasındaki iletişimin, iş yükünün paylaşılmasının ve yüksek düzeyde iş birliğinin ekip etkinliğini artıracaklarını da bildirmiştir.

Ekip üyeleri arasında iletişim problem çözme becerilerini ve takımdaki kişiler arası ilişkiler geliştirip daha olumlu bir takım iklimi oluşturur. Sonuçta daha bağımsız ekip üyeleri, ekip etkinliğini oluşturdukça ekibe ilişkin sonuçların farkına varır. Bu da ekibin sinerjisini artırıcı etki yaratır. İletişim ayrıca, bilgi paylaşımı, öğrenme, zaman gereksiniminde azalma ve işlem maliyetleri ile azaltılmış fazlalık gibi grupların ve ekiplerin sayısız sonuçlarıyla bağlantılı bir yapıdır.

Rekabet avantajı kazanmak ve sürdürmek için, kuruluşlar sadece işe alım yapmakla kalmayıp aynı zamanda en iyi yetenekleri de korumalıdır. Psikolojik mülkiyete, iş ilişkisine ve sonuçta oluşan mutluluğa yardımcı olan olumlu bir organizasyonel ortamı teşvik edebilen kuruluşlar, en üst düzey yetenekleri korumaya daha eğilimli olacaklardır. En iyi yeteneklerini muhafaza etmek, bu kuruluşların, uçucu profesyonel hizmetler endüstrisi göz önünde bulundurulduğunda önemli olan dip seviyelerine anlamlı bir şekilde katkıda bulunmalarını sağlayacaktır (Herdem, 2014).

3.2. Psikolojik Sahiplik

Psikolojik mülkiyet kavramı (PO), bireylerin sahiplenme hedefinin (örneğin, iş veya organizasyon) kendileri gibi hissettikleri bir durumu yansıtır. Son yıllarda, PO'yu bir dizi arzu edilen çalışan tutum ve davranışları ile ilişkilendiren bir araştırma genişlemesi olmuştur. Bununla birlikte, yapının kuramsal temelleri, ölçüsü, gelişimini etkileyen faktörler ve sonuçları ne zaman ya da nasıl etkilendiği literatürde devam eden tartışma alanlarıdır.

Pierce vd. (2001) psikolojik sahiplenmeyi, bireylerin sahip olma duygularına ve psikolojik olarak bağlı ya da doğası gereği maddi ve manevi olmayan nesnelere bağlı olmalarına dayanan bilişsel-duygusal bir yapı olarak tanımlamaktadır.

Psikolojik sahipliği öz-yeterlik, öz kimlik ve aidiyetin üç boyutu üzerine kurmuştur. Avey vd. (2009) bu yapının gelişimine, psikolojik mülkiyetin boyutlarını tanıtmaya da önleme yönelimli olarak kategorize ederek ve toprak mülkiyeti ve hesap verebilirlik kavramlarını psikolojik mülkiyetin ek boyutları olarak konumlandırarak genişletmiştir. Avey vd. (2009) ve literatürü kapsamlı bir şekilde gözden geçirmiş olan Olckers ve Du Plessis (2012), özerklik ve sorumluluğun, olası ek psikolojik sahiplik boyutları olarak dahil edilmesini önermişlerdir. Bu nedenle, Olckers ve Du Plessis'e (2012) göre, psikolojik sahiplik, psikolojik sahipliğin ne ölçüde deneyimlendiğini etkileyen yedi boyuttan oluşan çok boyutlu bir yapıdır.

Tanıtmaya yönelik psikolojik sahiplik: Teşvik odaklı psikolojik sahiplik boyutları: öz-yeterlilik, öz kimlik aidiyeti, hesap verebilirlik, özerklik ve sorumluluk olarak sıralanabilir.

• **Öz-yeterlik:** Öz-yeterlik bireylerin inançlarını kişisel görevleri yerine getirme yeteneklerini) teşkil eder ve aynı zamanda güven olarak da adlandırılır. Buna göre, kontrol altında olmak öz-yeterliliğin önemli bir bölümünü oluşturur. Bu nedenle, kontrol altında olmak ve eylemlerin istenen bir sonucunu etkileme olasılığı, öz-yeterlik duyguları ve psikolojik sahipliğin teşvik edilmesine yol açan psikolojik bir bileşendir.

• **Öz-kimlik:** Dittmar'a (1992) göre, öz-kimlik, bir birey ile bir nesne ya da hedef (örneğin örgüt) arasındaki kişisel bilişsel bağlantıya atıfta bulunur ve bireyin hedefle birliği algısını yansıtır. Kişinin amacı veya hedefi, bireyler tarafından kim olduklarının bir uzantısı olarak görülür.

• **Ait olma:** Bireylerin, ait olduğu kişisel psikolojik ihtiyacın karşılanacağı bir yaşam alanı olması gereken belirli bir kişisel alana sahip olma ihtiyacı vardır. Örgütlerde psikolojik sahiplikten kaynaklanan aidiyet, bireylerin işyerinde hissettiklerini ifade eder. Araştırmacılar işyerinde sahiplik duygusu yaşayan çalışanların daha olumlu olduklarını ve ait oldukları örgütsel bağlamda yer aldıklarını belirtmişlerdir. Bireyin çalışma yerine ait olması gereği, belirli bir iş, çalışma ekibi, bölünme veya bir bütün olarak bir organizasyon tarafından karşılanabilir.

• **Hesap Verebilirlik:** hesap verebilirlik, algılanan hakların, başkalarının mülkiyetini etkileme sorumluluğunun başkalarına ait olduğunu ve kendisinin sorumlu tutulmasına ilişkin açık bir beklenti olarak tanımlanır. Sorumluluk, sorumluluğu kabul etmek ve şeffaflık ve cevap verebilirliği gönüllü olarak göstermekle ilgilidir.

• **Özerklik:** Ryan ve Deci (2006), özerkliği, bireyin kendi düzenlemesi olarak ve bireyin organizasyonda gerçekleştirdiği bireysel inisiyatifleri deneyimleme isteğine veya isteğine ne ölçüde istekli olarak tanımlamaktadır. Nesnelere etkileme ve kontrol etme becerisi, sahip olma ve sahiplenmenin önemli bir özelliğini oluşturur.

• **Sorumluluk:** Mülkiyet duygusu, mülkiyet hedefine yönelik bir sorumluluk duygusuyla ve sahiplikle bağlantılı olarak kontrol etme konusundaki örtük bir hak ile birlikte, bir sorumluluk duygusuna da yol açmaktadır. Pierce vd. (2001) ayrıca, bireyin benliğiyle, psikolojik sahiplik durumunda olduğu gibi, bu kimliğin sürdürülmesi, geliştirilmesi ve korunması isteğinin, bu sahiplik hislerinin hedefi için daha fazla sorumluluk duygusuyla sonuçlanacağını belirtmektedir.

Önleme yönelimli psikolojik sahiplik: Önleme odaklı psikolojik sahiplik, yalnızca bir boyutla, yani bölgecilik ile karakterize edilir. Bölgecilik: Bir bireyin bir nesnenin psikolojik sahipliğini ne kadar güçlü olursa, o nesneye doğru bölgesel davranışta bulunma olasılığı o kadar büyüktür. Avey vd. (2009), bölgecilik, insanların "sahiplik nesnelere" ile çok meşgul olmalarına yol açabilir; sonuçta, nesneyi paylaşmak istemeyebilecekleri (örneğin, makine veya fiziksel alan). Bu, performanslarının veya diğer yanlış davranışların pahasına gerçekleşir. Bununla birlikte, bu potansiyel olarak olumsuz sonuçlara rağmen, bölgecilik duygularının olumlu organizasyon

sonuçlarını desteklemesi olasıdır. Bu nedenle, bölgesel psikolojik sahiplik, tipik bir olumsuz çağrışım olmasına rağmen olumlu sonuçlar doğurabilir.

3.3. Psikolojik Sahiplik Sonuçları

Pierce vd. (2001)'ne göre, psikolojik mülkiyet, belirli durumlarda örgütsel hedeflere ulaşmada zararlı olabilir. Olumlu çalışanlar, örneğin, bilgiyi delege etmeyi ve paylaşmayı reddetme derecesine kadar yetki sahibi olabilirler; Katılımcı takım çalışması ve iş birliğine yönelik hareketleri engellemek; hatta sabotajı çalıştırır veya diğer sapkın davranışları gösterir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Katılımcıların Psikolojik Sahiplenme Düzeyi

Çalışmamız Konya ilindeki kamu hastanelerinde bulunan idarecilerden oluşmaktadır. Bu çerçevede 62 idareci çalışmamıza dahil edilmiştir. Örnekleminde bulunan idarecilerin psikolojik sahiplenme düzeylerine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	n	%	
Yaş	26 - 35 Yaş Arası	12	19,0
	36 - 45 Yaş Arası	33	52,4
	46 Yaş ve Üstü	18	28,6
Eğitim Durumu	4 Yıllık Üniversite	30	47,6
	Yüksek Lisans	33	52,4
Toplam	63	100,0	

Tablo 1'de idarecilerin yaş ve eğitim durumu değişkenlerine ilişkin dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %19'u 26-35 yaş aralığında, %52,4'ü 36-45 yaş aralığında ve %28,6'sı 46 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır. Buna ek olarak katılımcıların; %47,6'sı 4 yıllık üniversite mezunu iken %52,4'ü yüksek lisans mezunudur.

4.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği

Bu bölümde idarecilerin psikolojik sahiplenme düzeylerine ilişkin bulgular yer almıştır. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği; "1. Burası Benim Kurumum 2. Bu kurumun bize ait olduğunu hissediyorum 3. Bende bu kuruma yönelik yüksek derecede bir sahiplenme duygusu var 4. Bu kurumun benim olduğuna yönelik güçlü hisler

taşıyorum 5. Burası Bizim kurumumuz 6. Bu kurum için çalışan insanların çoğunluğu kendilerini bu kurumun sahipleriymiş gibi hissederler 7. Bu kurumun benim olduğumu düşünmek benim için zor” olmak üzere 7 sorudan oluşmaktadır (Alp, 2007).

Tablo 2. “Burası Benim Kurumum” Görüşüne İdarecilerin Katılma Dereceleri

	n	%	
Değişken	Kesinlikle Katılmıyorum	2	3,2
	Katılmıyorum	3	4,8
	Kısmen Katılıyorum	7	11,1
	Katılıyorum	29	46,0
	Kesinlikle Katılıyorum	22	34,9
	Toplam	63	100,0

Tablo 2’de idarecilerin “burası benim kurumum” görüşüne idarecilerin katılma dereceleri verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %3,2’si kesinlikle katılmıyorum, %4,8’i katılmıyorum, %11,1’i kısmen katılıyorum, %46’sı katılıyorum ve %34,9’u kesinlikle katılıyorum olarak dağılmıştır.

Tablo 3. “Bu Kurumun Bize Ait Olduğunu Hissediyorum” Görüşüne İdarecilerin Katılma Dereceleri

	n	%	
Değişken	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,6
	Katılmıyorum	4	6,3
	Kısmen Katılıyorum	7	11,1
	Katılıyorum	30	47,6
	Kesinlikle Katılıyorum	21	33,3
	Toplam	63	100,0

Tablo 3’de idarecilerin “Bu Kurumun Bize Ait Olduğunu Hissediyorum” görüşüne idarecilerin katılma dereceleri verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %1,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %6,3’ü katılmıyorum, %11,1’i kısmen katılıyorum, %47,6’sı katılıyorum ve %33,3’ü kesinlikle katılmıyorum olarak dağılmıştır.

Tablo 4. “Bende Bu Kuruma Yönelik Yüksek Derecede Bir Sahiplenme Duygusu Var” Görüşüne İdarecilerin Katılma Dereceleri

	n	%	
Değişken	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,6
	Katılmıyorum	4	6,3
	Kısmen Katılıyorum	7	11,1
	Katılıyorum	33	52,4
	Kesinlikle Katılıyorum	18	28,6
	Toplam	63	100,0

Tablo 4’de idarecilerin “Bende Bu Kuruma Yönelik Yüksek Derecede Bir Sahiplenme Duygusu Var” görüşüne idarecilerin katılma dereceleri verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %1,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %6,3’ü katılmıyorum, %11,1’i kısmen katılıyorum, %52,4’ü katılıyorum ve %28,6’sı kesinlikle katılmıyorum olarak dağılmıştır.

Tablo 5. “Bu Kurumun Benim Olduğuna Yönelik Güçlü Hisler Taşıyorum” Görüşüne İdarecilerin Katılma Dereceleri

	n	%	
Değişken	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,6
	Katılmıyorum	3	4,8
	Kısmen Katılıyorum	7	11,1
	Katılıyorum	31	49,2
	Kesinlikle Katılıyorum	21	33,3
	Toplam	63	100,0

Tablo 5’de idarecilerin “Bu Kurumun Benim Olduğuna Yönelik Güçlü Hisler Taşıyorum” görüşüne idarecilerin katılma dereceleri verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %1,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %4,8’i katılmıyorum, %11,1’i

kısmen katılıyorum, %49,2'si katılıyorum ve %33,3'ü kesinlikle katılmıyorum olarak dağılmıştır.

Tablo 6. “Burası Bizim Kurumumuz” Görüşüne İdarecilerin Katılma Dereceleri

		n	%
Değişken	Katılmıyorum	4	6,3
	Kısmen Katılıyorum	8	12,7
	Katılıyorum	29	46,0
	Kesinlikle Katılıyorum	22	34,9
	Toplam	63	100,0

Tablo 6’da idarecilerin “Burası Bizim Kurumumuz” görüşüne idarecilerin katılma dereceleri verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %6,3’ü katılmıyorum, %12,7’si kısmen katılıyorum, %46’sı katılıyorum ve %34,9’u kesinlikle katılmıyorum olarak dağılmıştır.

Tablo 7. “Bu Kurum için Çalışan İnsanların Çoğunluğu Kendilerini Bu Kurumun Sahipleriymiş Gibi Hissederler” Görüşüne İdarecilerin Katılma Dereceleri

		n	%
Değişken	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,6
	Katılmıyorum	4	6,3
	Kısmen Katılıyorum	6	9,5
	Katılıyorum	33	52,4
	Kesinlikle Katılıyorum	19	30,2
Toplam	63	100,0	

Tablo 7’de idarecilerin “Bu Kurum için Çalışan İnsanların Çoğunluğu Kendilerini Bu Kurumun Sahipleriymiş Gibi Hissederler” görüşüne idarecilerin katılma dereceleri verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %1,6’sı kesinlikle katılmıyorum,

%6,3'ü katılmıyorum, %9,5'i kısmen katılıyorum, %52,4'ü katılıyorum ve %30,2'si kesinlikle katılmıyorum olarak dağılmıştır.

Tablo 8. “Bu Kurumun Benim olduğunu düşünmek Benim İçin Zor”
Görüşüne İdarecilerin Katılma Dereceleri

	n	%	
Değişken	Kesinlikle Katılmıyorum	25	39,7
	Katılmıyorum	30	47,6
	Kısmen Katılıyorum	3	4,8
	Katılıyorum	4	6,3
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,6
	Toplam	63	100,0

Tablo 8’de idarecilerin “Bu Kurumun Benim olduğunu düşünmek Benim İçin Zor” görüşüne idarecilerin katılma dereceleri verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %39,7’si kesinlikle katılmıyorum, %47,6’sı katılmıyorum, %4,8’i kısmen katılıyorum, %6,6’ü katılıyorum ve %1,6’sı kesinlikle katılmıyorum olarak dağılmıştır.

Tablo 9. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğine İlişkin Genel Puanlar

	N	Min	Max	Ort	SS	Variance
“Burası Benim Kurumum”	63	1,00	5,00	4,0476	0,97432	0,949
“Bu Kurumun Bize Ait Olduğunu Hissediyorum”	63	1,00	5,00	4,0476	0,92333	0,853
“Bende Bu Kuruma Yönelik Yüksek Derecede Bir Sahiplenme Duygusu Var”	63	1,00	5,00	4,0000	0,89803	0,806
“Bu Kurumun Benim Olduğuna Yönelik Güçlü Hisler Taşıyorum”	63	1,00	5,00	4,0794	0,88539	0,784

“Burası Kurumumuz”	Bizim	63	2,00	5,00	4,0952	0,85599	0,733
“Bu Kurum için Çalışan İnsanların Kendilerini Bu Kurumun Sahipleriymiş Gibi Hissederler”	Çoğunluğu	63	1,00	5,00	4,0317	0,89746	0,805
“Bu Kurumun Benim olduğunu düşünmek İçin Zor”	Benim	63	1,00	5,00	1,8254	0,90767	0,824
N		63					

Tablo 9’da idarecilerin psikolojik sahiplenme ölçeğine ilişkin genel puanları verilmiştir. İdarecilerin pozitif katkı yapan sorularda gerçekleşen ortalama değerin; 4,00 ile 4,09 arasında değişmektedir. Buna göre idarecilerin kurumlarını sahiplendiği söylenebilir.

SONUÇ

Sahiplik, birinin bir şeye sahip olduğu hissini ifade eder ve esas olarak kontrol etme yeteneği, farkındalık düzeyi ve nesneye yapılan öz-yatırım nedeniyle ortaya çıkar. Psikolojik sahiplik, bireylerin, hedeflerle elde edilen maddi veya maddi olmayan eşyalara sahip olduklarını hissettikleri psikolojik durumu belirtir. Burada esas olarak, yasal statüde sahiplenilmesi gerekli değildir. Psikolojik sahiplikle ilgili insan davranışlarını açıklayan psikolojik sahiplik teorisi, psikolojik mülkiyet yaratmada yardımcı olan birçok insan motifini vurgulamıştır. Bunlar şunları içerir: etkinlik, öz kimlik ve mahremiyet.

Psikolojik sahiplik teorisinin, kökleri olarak dört boyut önermiştir; Öz-yeterlik, hesap verebilirlik, aidiyet ve öz kimlik.

Öz-yeterlik, insanların başarılı bir şekilde tamamlanıp uygulanabilecek belirli bir görev ya da eylem hakkındaki inançları olarak tanımlanır. Bir eylemin kontrolü, etkinliğin ana sebebi olarak tanımlanır, çünkü bir eylemin kontrol edilmesi, bir işe sahip olmanın hazzını getirir. Hesap verebilirlik ikinci boyut olarak görülür ve kişinin görüş, duygu ve davranışları hakkında haklı bir beklentidir. İki yönü, yani başkalarının iş dünyasındaki diğerlerine karşı hesap verebilir ve hesap verebilir olma beklentisi, psikolojik olarak sahiplenilmesini sağlamıştır.

Genel olarak, Bir firmanın üyeleri arasında bilgi paylaşımı, hesap verebilirliğin yaratılmasına yardımcı olur. Üçüncü boyut olarak kabul edilen aidiyet, bir şey sahibi olma duygusu olarak tanımlanmıştır. Bir işletme söz konusu olduğunda, bir

işletmeye ait olduklarını hissettikleri kişi veya grup aidiyet olarak tanımlanır. Çalışanlar aidiyet sahibi olduklarında, sahip gibi hissederler ve iş dünyasında 'yer aldıklarını' düşünürler. Öz kimlik, psikolojik mülkiyet teorisinin son boyutudur. Herhangi bir şeyin varlığı, bireylerin benlik kimliğini sembolik olarak yansıtır. Bununla birlikte, insanlar kendi kimliklerini ifade etmek, kendilerini tanımlamak ve toplumda sürekliliğini sürdürmek için mülkiyet kullanırlar.

Bu teorisinin dört boyutuna ek olarak, Teorinin güzergahı olarak tanımlanan üç kavram vardır. Bu üç kavram (rota), esas olarak işletmenin çalışanlarının mülkiyet hakkında ne hissettiğini açıklar. Nesnelere kontrol gücü, nesnelere tam olarak bilmek ve zamana yatırım yapmak, fiziksel ve zihinsel çaba, psikolojik mülkiyet teorisinin yolları olarak adlandırılır.

İş dünyasındaki araştırma çalışmaları yakın zamanda aile katılımını örgütsel davranış durumunda önemli bir faktör olarak belirtmiştir. KOBİ'lerdeki araştırmacılar, aile katılımının aile işletmesini aile dışı işletmeler için farklı kıldığı konusunda genellikle hemfikirdir. Bununla birlikte, aile katılımı, işletmenin aile üyelerinin yönetsel karar verme ve operasyonel faaliyetlerdeki iş alanlarının işlevsel alanlarındaki etkisini anlatmaktadır.

Bu etki, işletme mülkiyeti, yönetimi ve yönetiminde görülebilir. Bu durum, iş hedefleri, davranışsal ve performans farklılıkları yaratır. Bu, esas olarak, aile sahibi olmanın, işletmenin stratejik ve operasyonel karar verme sürecinde yer almasıyla gerçekleşir. Dahası, bazı çalışmalar, yönetici olmayan pozisyonlarda çalışanlar olarak örgütsel katılımı vurgulamıştır.

KAYNAKÇA

Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191. <http://dx.doi.org/10.1002/job.583>

Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.

Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: to have is to be*. New York: Palgrave MacMillan. PMCID: PMC2547961

Herdem, P. (2014). "Rekabet avantajı sağlamada bir araç olarak kümelenme: Konya yazılım ve ARGE firmaları üzerine bir alan araştırması." (Yayımlanmış Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü).

Liu, J. Y., Wang, Q., Cao, M. (2013). Chemerin suppresses ovarian follicular development and its potential involvement in follicular arrest in rats treated chronically with dihydrotestosterone. *Endocrinology*, 154(8), 2912-2923.

Mach, M., Dolan, S., & Tzafirir, S. (2010). The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 771-794.

Mintzberg, H. (2003). "The Structuring of Organizations", *The Strategy Process*, (Ed: H. Mintzberg, J. B. Quinn, J. L. ve S. Ghoshall), Pearson Education Limited, New Jersey.

Mumford, T. V., Van Iddekinge, C. H., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2008). The Team Role Test: Development and validation of a team role knowledge situational judgment test. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 250.

Olckers, C., & Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2585-2596.

Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T. (2001). Towards a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310. <http://dx.doi.org/10.2307/259124>, <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2001.4378028>

Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T. (2003). The state of psychological ownership: integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.7.1.84>

Pierce, J.L., Rubenfeld, S.A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144. <http://dx.doi.org/10.2307/258609>, <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1991.4279000>

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality*, 74(6), 1557-1585. <http://dx.doi.org/10.1111/jM4676494.2006.00420.x>, PMID:17083658

Ulusoy, H., ve Tokgöz, D. M. (2009). "Hekim ve Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri." *Pamukkale Tıp Dergisi*, (2), 55-61.

Wang CKJ, Liu WC, Sun Y, Lim BSC. Chatzisarantis, NLD. (2010). Chinese students' motivation in physical activity: Goal profile analysis using Nicholls' achievement goal theory. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 8(3), 284-301.