

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK SAHIPLENME ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ROLÜ

*Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Cilt 33, Sayı 2, 2015
s. 113-140*

Ayşe Begüm ÖTKEN

Doç.Dr., Yeditepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
begum.otken@yeditepe.edu.tr

Öz: Psikolojik sahiplenme, bireylerin herhangi bir “nesneyi” kendilerininmiş gibi hissettiği durum olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, hukuki anlamda bir sahiplik olmasa da örgüte, gruba, fikre, öneriye, ekipmana ve işe karşı psikolojik sahiplenme geliştirebilmektedirler. Psikolojik sahiplenmenin öncelleri ve sonuçları hakkında sınırlı sayıda araştırma bulunması konuyu ilginç kılmaktadır. Bu çalışmanın amacı da algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide birçok örgütsel davranışı açıklama potansiyeline sahip olan örgütsel adaletin rolünü araştırmaktır. Veriler, anket yolu ile İstanbul’da farklı sektörlerde faaliyet gösteren örgütlerdeki 250 çalışandan toplanmıştır. Araştırma sonuçları, algılanan örgütsel desteğin işle ilgili destek ve duygusal destek olmak üzere iki faktörden oluştuğunu ve her iki faktör ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, sonuçlar dağıtım, etkileşimsel ve işlemsel adaletin çalışana işle ilgili verilen destek ile psikolojik sahiplenme arasında düzenleyici role sahip olduğunu gösterirken, örgütsel adaletin düşük olduğu durumlarda işle ilgili verilen destek ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişkinin söz konusu olduğu gibi ilginç bir sonucu da vurgulamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik sahiplenme, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL
OWNERSHIP THE ROLE OF
ORGANIZATIONAL JUSTICE**

*Hacettepe University
Journal of Economics
and Administrative
Sciences
Vol. 33, Issue 2, 2015
pp. 113-140*

Ayşe Begüm ÖTKEN

Assoc.Prof.Dr., Yeditepe University
Faculty of Economics and
Administrative Science
Department of Business Administration
begum.otken@yeditepe.edu.tr

Abstract: Psychological ownership is defined as the state which individuals feel that a piece of target is theirs. Even in the absence of legal ownership, individuals might develop psychological ownership directed at an organization, a group, an idea, a suggestion, an equipment or a job. Limited research on the antecedents and consequences of psychological ownership make the concept rather interesting. Thus, the purpose of this study is to investigate the relationship between perceived organizational support and psychological ownership and the role of organizational justice which has the potential to explain various organizational behavior. Data were collected by questionnaires from 250 employees working in different organizations operating in different sectors. Results showed that perceived organizational support items loaded on two factors as “work related support” and “emotional support” and there is a positive relationship between both of the perceived organizational support factors and psychological ownership. Additionally, results showed that distributive, interactional and procedural justice has a moderating role on the relationship between “work related support” and psychological ownership stressing that this relationship is significant only when the organizational justice factors are low in the organization.

Keywords: *Psychological ownership, perceived organizational support, organizational justice.*

GİRİŞ

Araştırmacılar, çalışanların örgütleriyle ilgili finansal bir sahiplikleri olmasa da psikolojik sahiplenme geliştirebildikleri fikrini son yıllarda keşfetmeye başlamış ve bu tarz bir sahipliğin yasal sahiplik olmadığı durumlarda dahi gelişebileceğini ortaya koymuştur (Pierce *vd.*, 2001). Böyle bir durumda, çalışan örgüt ile ilgili sahiplik hissetmekte, psikolojik olarak o örgüte bağlanmakta ve örgüt çalışanın kimliğinin bir parçası haline gelmektedir (McIntyre *vd.*, 2009). Her ne kadar bu şekilde düşünüldüğünde, psikolojik sahiplenme örgütsel bağlılık kavramına yakın dursa da Mayhew *vd.* (2007) bu iki kavramın birbirinden ayrı olduğunu ispatlamıştır. Örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini örgütsel hedeflerle özdeşleştirdiği bir tutumdur. Pierce *vd.*, (2004) yasal sahiplikte bireyin haklarının kanunla korunduğunu ancak psikolojik sahiplenmenin bu duyguyu hisseden ve ayrıcalıklarını fark eden birey tarafından ortaya konduğunu dolayısıyla, psikolojik sahiplenme hisseden bireylerin örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumlara sahip olabileceğini belirtmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanabilmektedir (Morrow, 1983). Çalışanlar, örgütlerine aidiyet hissetmeleri sebebiyle örgütsel bağlılığa sahip olabilirler (Meyer, Allen, 1997). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte kalmak ve örgütün bir üyesi haline gelmek istemeleri üzerine odaklanmaktadır. Diğer taraftan, psikolojik sahiplenme ise çalışanın örgütü kendininmiş gibi hissetmesini vurgulamaktadır. Porteous (1976) da bireylerin herhangi bir nesneye yönelik olarak sahiplenmelerinin aidiyet yaratabileceğini dolayısıyla, psikolojik sahiplenmenin bireylerin aidiyet duygularını tatmin edebileceğini belirtmektedir. Buradan hareketle, çalışanların aidiyetleri ne kadar güçlü olursa, örgütte kalma isteklerinin de o kadar fazla olacağını ve örgütlerine olan bağlılıklarının da artacağını söylemek mümkündür.

Psikolojik sahiplenmenin sonuçlarıyla ilgili olarak ilgili yazında bazı araştırmalar (Van Dyne, Pierce, 2004) bulunsa da öncelleri hakkında sınırlı araştırma bulunmaktadır. Olan sınırlı çalışmalar da genellikle, güç odağı, bireysellik gibi bireysel özellikleri incelemişlerdir (McIntyre *vd.*, 2009). Psikolojik sahiplenmenin öncelleri ile ilgili yapılan çalışmalarda da ait olma duygusu, özdeşleşme (Asatryan, Oh, 2008),

sorumluluk, iletişim (Pare *vd.*, 2006), örgütle ilgili derin bilgiye sahip olma, çalışanın kendisini örgüte adanması (Pierce *vd.*, 2001) gibi değişkenlerin psikolojik sahiplenmeyi harekete geçirdiği bulgulanmıştır. Pierce *vd.* (1991) tarafından ilk defa ifade edilen psikolojik sahiplenmenin daha iyi anlaşılması açısından bu konunun genişletilmesi ve daha çok açıklayıcı çalışmaların yapılması önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgütsel değişkenlerin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi üzerinde durulmaktadır. Genel olarak, örgütün çalışanına duyduğu bağlılığın çalışan tarafından algılanma derecesi olarak tanımlanan (Shore, Wayne, 1993) algılanan örgütsel destek, örgütsel yazında oldukça önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar algılanan örgütsel destek ödül, terfi, iş zenginleştirme, örgütsel politikalar (Eisenberger *vd.*, 1986) algılanan amir desteği (Hutchison, 1997), lider-üye etkileşimi (Wayne *vd.*, 1997), adalet, performans geri-bildirimleri (Eisenberger *vd.*, 1999) gibi hem bireysel hem de örgütsel birçok sonuç değişkeni ile ilişkilendirilse de psikolojik sahiplenme ile arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışma yapılmamıştır. 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 (McIntyre *vd.*, 2009) düşünüldüğünden algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel davranış yazınında çalışan davranışları üzerinde önemli bir role sahip olan bir diğer değişken ise örgütsel adalettir. Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içerisindeki açıklık ve hakkaniyet ile ilgili algıları olarak tanımlanmaktadır (Greenberg, 1990). Çalışanların örgüt içerisindeki algılarının iş, iş ortamı ve örgüt ile ilgili önemli faktörler üzerinde etkili olduğunun ve bu algıların eşitlik, hak ve adalet gibi sosyal

değişkenlerle de ilişkisinin bulunduğu bilinmesi, sosyal adalet kavramının ön plana çıkmasına ve dolayısıyla tartışılmasına sebep olmuştur (Greenberg, 1990; Erkuş *vd.*, 2011). Bir örgütte adaletin olması ya da olmaması çalışanların tutumlarını, davranışlarını, iş yapma biçimlerini ve örgütsel amaçlara ulaşmayı önemli ölçüde etkilemektedir. Başka bir ifade ile örgütsel adaletin çalışanlar için bir gereksinim olduğu söylenebilmektedir. Çalışan davranışları üzerindeki bu kritik rolü nedeniyle örgütsel adalet bu çalışmada şartlı değişken olarak kullanılmış ve algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bu amacıyla, nispeten yeni bir konu olan psikolojik sahiplenmenin örgütsel davranış yazınındaki çalışan davranışlarını ve tutumlarını açıklamadaki önemli değişkenlerden ikisi olan algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet ile ilişkisinin incelenerek kavramın daha iyi anlaşılması ve ilgili yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenme ilk defa Pierce *vd.* (1991) çalışanların mülkiyet sahipliği ile ilgili geliştirdikleri modellerinde ifade edilmiştir. 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 örgütün yasal sahipliğinden ayrı bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre Pierce *vd.* (2003) psikolojik sahiplenmeyi bireyin bir takım nesnelere kendininmiş gibi hissettiği bir durum olarak tanımlarken çalışanın örgüte duyduğu psikolojik sahipliği de, çalışanın örgütü kendininmiş gibi hissettiği durum olarak tanımlamaktadırlar (2001). Çalışanın duyacağı sahiplik duygusu örgüte, gruba, fikre, öneriye ve işe olabileceği gibi ekipmana karşı da olabilmektedir (Van Dyne, Pierce, 2004). Bu çalışmada, çalışanın örgütüne karşı duyduğu sahiplik üzerinde durulmaktadır.

Bireylerin herhangi bir hedef ile kendileri arasında psikolojik bağ hissetmeleri oldukça yaygın bir durumdur. Bireyin herhangi bir nesnenin, varlığın ya da fikrin “bana” ya da “bize” ait olduğu ile ilgili duygusu, bu kişinin özbenliğinde bir role sahiptir (Dittmar, 1992 iç. Chi, Ha, 2008). Psikolojik sahiplenmenin, çalışmaların odak

noktası olmasının önemli bir sebebi de kişinin özbenliğin yanı sıra değerleri, tutumları ve davranışları üzerindeki etkisidir (Mayhew *vd.*, 2007).

Pierce ve ark. (2003), psikolojik sahiplenmenin altında yatan üç nedenden bahsetmektedir. Bunlardan biri, örgütün çalışana kendini etkili hissetmesine neden olacak fırsatlar sunmasıdır. İyelik teorisi bu nedenin, bireyin çevresini kontrol etme ve istenilen sonuçları ortaya koyma ihtiyacından ileri geldiğini belirtmektedir (Furby, 1978). Bireyler çevrelerini kontrol edebildiklerini hissettiklerinde, kendilerini daha fazla etkili ve keyifli hissetmektedirler (Pierce *vd.*, 2003). Psikolojik sahiplenmenin altında yatan bir diğer neden, çalışan tarafından algılanan sahipliğin kendi kimliğinin bir parçası haline gelmesidir. Sosyal kimlik teorisine göre; bireyin kimliği sosyal ortamlardaki etkileşimlerden etkilenmektedir (Tajfel, 1978). Buradan hareketle, bireyin örgütle olan etkileşiminden keyif duyduca, örgütün bireyin kişiliğinin bir parçası haline geldiğini söylemek mümkündür. Buna ek olarak, çalışan kendi değerleriyle örgütün değerlerinin birbirine uyumlu olduğunu hissettiğinde, o örgütteki üyeliğini devam ettirmek için bir motivasyon hissedecektir. Örgütle ilgili psikolojik sahiplenmenin sonucu olarak ortaya çıkan bu durum, daha sonra örgüt içerisinde başka sahiplikler arama güdüsü haline gelmektedir (McIntyre *vd.*, 2009). Psikolojik sahiplenmenin nedenlerinden üçüncüsü ise, çalışanın örgüt içerisinde kendini evindeymiş gibi hissetmesidir. Pierce ve arkadaşlarına (2003) göre, bu durum örgütlerine oldukça fazla duygusal yatırım yapan ve kendilerini örgütleriyle çok güçlü şekilde özdeşleştiren çalışanlar için daha yoğun olmaktadır. Çalışanların örgütlerinde geçirdikleri zaman düşünüldüğünde, örgütün ev gibi hissedilmesi normal görünmekte ve kısmen de olsa yaşanacak yer ihtiyaçlarını tatmin etmektedir. Bu üç güdünün karşılanması hem çalışan hem de örgüt için oldukça önem taşımaktadır. Çalışanın örgütle yakın ilişkide olması, enerjisini ve duygularını örgüte yatırması ve çevresini kontrol edebilmesi için örgütün sunduğu fırsatlar yukarıda açıklanan üç güdüyü de karşıladığı için psikolojik sahiplik algısını arttırabilecektir (McIntyre *vd.*, 2009).

Pierce *vd.*, (2003) psikolojik sahiplenmenin, hem çalışan hem de örgüt açısından önemli olacak bir takım sonuçları etkileyeceğini öne sürmektedir. Bu görüş yapılan bazı

görgül araştırmalarla da kanıtlanmıştır. Buna göre, psikolojik sahiplenme ile örgütsel bağlılık, verimlilik, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif; işgücü devri arasında negatif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Pierce, *vd.*, 2003; Van Dyne, Pierce, 2004; Parker *vd.*, 1997). Görece olarak yeni bir konu olan psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkardığı çalışan tutum ve davranışları ile ilgili çalışmalar ilgili yazında yer almaya devam etmektedir. Bu çalışmalara ek olarak, konunun daha iyi anlaşılması ve ilgili yazına katkının artması için konunun öncelleri ve ilişkili olduğu diğer değişkenlerin de incelenmesi ve farklı çalışan grupları üzerinde araştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, söz konusu çalışma, psikolojik sahiplenmenin sonuçlarından çok öncelleri üzerinde durarak algılanan örgütsel destekle psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiyi incelemekte ve buna ek olarak, örgütsel adaletin olması durumunda iki değişken arasındaki ilişkiyi araştırarak yazına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek

Mowday *vd.* (1992; akt. Orpen, 1994) göre, çalışanlar katkılarına ve refahlarına örgütleri tarafından ne derece değer verildiğiyle ilgili kalıcı ve evrensel değerler geliştirirler. Eisenberger, *vd.*, (1986), bu değeri “Algılanan Örgütsel Destek” olarak tanımlamıştır. Eisenberger *vd.* (1986) göre algılanan örgütsel destek, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılandığında, ekstra çaba ortaya koyduklarında, örgütün çalışanları ödüllendirmeye hazır olduğunu gösterdiğinde ve işlerini daha iyi yapabilmeleri için ihtiyaç duyabilecekleri yardımı onlara verdiğinde gelişmektedir. Randall *vd.*(1999) ise, algılanan örgütsel desteği örgütün çalışanlarının iyiliğini düşündüğü ile ilgili olarak çalışanların sahip olduğu algı şeklinde tanımlamıştır. Çalışanlara işlerinde yardımcı olmak adına tasarlanan politikalar ve usuller gibi örgüt tarafından sunulan rehberlik olarak düşünmüşlerdir.

Algılanan örgütsel desteği ve bu alanda yapılan çalışmaları anlama konusunda sosyal mübadele teorisi büyük bir önem taşımaktadır. Blau’ya (1964) göre; sosyal müdalede kişiler arasında ifade edilmeyen bir zorunluluk oluşturur. Gouldner (1960) bu

durumu, bir kişi başka bir kişiye iyilikte bulunduğunda, her ne kadar ne zaman ve ne şekilde olacağı belli olmasa da, aynı kişiler arasında yapılan iyiliğin bir karşılığı olacağı konusunda söze dökülmeyen bir beklenti oluşturacağı şeklinde ifade etmiştir. Buradan hareketle, Eisenberger ve arkadaşları çalışanın algıladığı örgütsel desteğin, çalışanların örgütün çalışana olan bağlılığıyla ilgili çıkarımlarının temelini de oluşturduğunu ileri sürmüştür. Bu durum, karşılığında çalışanın örgütüne olan bağlılığına katkıda bulunmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması bir nevi zorunluluk yaratmakta ve bunun sonucunda çalışanlar sadece örgütlerine bağlı olmaları gerektiğini değil, örgütün bağlılığına örgütün hedeflerini destekleyecek davranışlar sergileyerek karşılık verme konusunda da bir zorunluluk hissetmektedir (Wayne, *vd.*, 1997). Bu doğrultuda yapılan bir çok araştırma algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık (Wayne, *vd.*, 1997); iş performansı (Orpen, 1994); örgütsel bağlılık (Fuller *vd.*, 2003) ve iş tatmini (Harris *vd.*, 2007) gibi hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli olan değişkenler arasında anlamlı ilişkiler ortaya koymuşlardır. Türkiye’de algılanan örgütsel destek üzerine yürütülen çalışmalarda ise algılanan örgütsel destek ile iş tatmini (Çakar, Yıldız, 2009); örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi (Demir, 2012); iş performansı (Turunç, Çelik, 2010) ve örgütsel vatandaşlık (Börü, Güneşer, 2006) gibi sonuç değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenerek anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

Gerek psikolojik sahiplenmenin yeni bir konu olması gerekse öncelleri hakkında sınırlı sayıda araştırmanın bulunması, konunun daha iyi anlaşılmasını gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda, görece yeni bir konu olan psikolojik sahiplenmenin ilişkili olabileceği düşünülen algılanan örgütsel destek ile ilişkisi ele alınmaktadır. Sosyal mübadele teorisi çerçevesinde, çalışanların örgütleri tarafından sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılandığında, kendilerine ve ortaya koydukları çabalarına değer verildiğini ve iyiliklerinin düşünüldüğünü hissettiklerinde karşılığında onların da örgütlerini psikolojik olarak sahiplenerek kendilerininmiş gibi hissedecekleri düşünülmektedir. Tajfel’in (1978) sosyal kimlik teorisinde ifade ettiği bireyin kimliği sosyal ortamlardaki etkileşimlerden etkilenmektedir görüşünden de hareketle, birey örgütüyle olan etkileşiminden keyif duydukça, örgütün bireyin kişiliğinin bir parçası haline geleceğini

(McIntyre *vd.*, 2009) ve dolayısıyla algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif bir ilişkinin olacağını söylemek mümkündür. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmektedir:

H₁: Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin incelenmesine ek olarak, örgütsel adaletin de şartlı değişken olarak bu ilişkideki rolü araştırılmaktadır. Bunun en temel sebebi, örgütteki adaletin çalışanın mutluluğu ve refahı üzerinde çok önemli bir etkiye sahip olması (Wen-Chih, Wei-Tao, 2006) ve örgütte oluşan birçok reaksiyonu ve davranışı ortaya çıkarmasıdır (Nowakowski, Conlon, 2005).

Örgütsel Adalet

Örgütsel adaletin en önemli araştırmacılarından biri olan Greenberg (1990) örgütsel adaleti, çalışanların örgüt içerisindeki hakkaniyet ile ilgili algısı olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda, Greenberg (1990) örgütsel adaleti, işyerindeki hakkaniyeti tanımlama ve açıklama çalışmalarının etrafında gelişen bir yazın olarak değerlendirmektedir. Adams 1960'larda örgütsel ve yönetsel alandaki adalet araştırmalarının öncüsü olarak görülmektedir. Adams (1965) örgütsel adaleti, çalışanın örgüt tarafından verilen ödül ve cezalardaki ve aynı zamanda kaynakların dağıtılmasındaki adaletle ilgili öznel algısı olarak tanımlamıştır. Eğer çalışanlar örgüt içerisindeki bireylerin adil bir biçimde davrandıklarını, avantajların ve faydanın adil biçimde dağıtıldığını düşünürlerse olumlu bir örgütsel adalet algısı ortaya çıkmaktadır (İşcan, Naktiyok, 2004).

Her ne kadar araştırmacılar örgütlerde üç çeşit adaletin görüldüğünü öne sürse de 1975'ten önce adalet konusunda yapılan araştırmaların odak noktası dağıtımsal adalet olmuştur. Bu çalışmaların büyük bir kısmı eşitlik teorisine dayanmaktadır (De Cremer

vd., 2007). Eşitlik teorisi, kişilerin sosyal karşılaştırmalar yaparak aldıkları ödüllerin adil olup olmadığını belirlediğini öne sürmektedir (Adams, 1965). Bu değerlendirmeyi kendi girdi-çıkıtı rasyolarını başkalarının girdi-çıkıtı rasyolarıyla karşılaştırarak yapmaktadırlar. 1975’lerde ise Thibaut ve Walker işlemsel adaleti öne sürmüşlerdir (De Cremer *vd.*, 2007). Leventhal (1980) bu kavramı örgütlere taşıyarak kişilerin kararlar verilirken kullanılan yöntemlerin ne kadar adil olduğuyula ilgili algısı olarak tanımlamıştır. Örgütsel adaletin diğer bir boyutu olan dağıtım adaleti ise örgütsel kaynakların adil dağıtımıyla ilgilidir. Dağıtım adaleti, işe ilişkin sonuçların adil bir şekilde alınmasıyla ilgili çalışanların inançlarına odaklanmakta ve çalışanların iş çıktılılarıyla ilgili iş tatminlerini etkilemektedir (Noruzy *vd.*, 2011). İlişkisel adalet ise, Bies ve Moag (1986) tarafından ortaya konmuş ve kişilerin otorite figürleri tarafından örgütsel prosedürler uygulanırken ne derece saygı ve itibarla davranıldığıyla ilgili algısı olarak tanımlanmıştır (De Cremer, *vd.*, 2007). Alan yazında bu adalet çeşitlerine ek olarak etkileşimsel adaletin bir unsuru olarak kabul edilen bilgisel adalet de tartışılmaktadır. Colquitt (2001) de örgütsel adalet kavramının dört boyutlu olduğunu (dağıtımsal, işlemsel, ilişkisel ve bilgi adaleti) kabul etmiştir. Bilgisel adalet, süreçlerin neden belli bir şekilde işlediği veya sonuçlarının belli bir şekilde dağıtıldığına ilişkin yeterli bilginin paylaşımının yapılıp yapılmadığına odaklanan bir adalet çeşididir. Bies ve Morgan (1986), çalışanların uygulamaya konulan prosedürleri karar vericilerin doğru sözlülüğü, kararları açıklarken doğru davranışları sergilemeleri ve verdikleri kararları açıklamaları ya da haklı çıkarmaya çalışmalarına göre değerlendirdiğini ortaya koymuştur. Şüphesiz ki, çalışanların örgüt içerisinde adil bir muamelenin olup olmadığına ilişkin algılarını sadece verilen kararların haklılığının açıklanması tek başına sağlamamaktadır. Ancak, yine de açıklamaların zamanında yapılması, mantıklı ve net olması adalet algısını etkilemektedir (Shapiro *vd.*, 1994).

Son yıllarda, örgütsel adalet gerek yönetim gerekse örgüt psikolojisi alanında sıklıkla çalışılan bir konu haline gelmiştir. Greenberg (1990) çalışanların örgütsel adaleti nasıl algıladıklarının, deneyimlediklerinin ve nasıl reaksiyon gösterdiklerinin anlaşılmasının önemini vurgulamış ve birçok örgütsel davranışı açıklamada potansiyele sahip olduğunu kabul etmiştir. Bu doğrultuda, araştırmacılar örgütsel adaletin, örgütün

etkinliği açısından önemli olacak çalışan davranışlarını etkilediğini ortaya koyan araştırmalar yapmış ve adil örgütsel uygulamaların olumlu örgütsel sonuçlara sebep olacağını kanıtlamışlardır. Çalışanların örgütte adaletin olup olmamasına yönelik algıları, örgütün çalışanlarında görmeyi beklediği olumlu tutum ve davranışların ortaya çıkmasını da etkileyecektir. Buradan hareketle, bu araştırmada örgütsel adaletin algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olacağını düşünülmektedir. Buna göre aşağıdaki hipotez ortaya konulmaktadır.

H2: Örgütsel adalet algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Adalet algısının yüksek olduğu durumda algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki daha güçlü olacaktır.

Çalışanların, işle ilgili alınan kararlarda, çalışanlara verilen ücret ve ödüllerde ya da alınan kararların tüm çalışanlara eşit bir şekilde uygulandığına ilişkin algıları yüksek olduğunda örgütlerinden görecekları destek onların psikolojik sahiplik hissetmelerini etkileyecektir. Ancak çalışanların adalet algıları düşük olduğunda, örgütlerinden gördükleri destek psikolojik sahiplik hissetmelerinde çok güçlü olmayacaktır.

1. METOD

Bu bölümde araştırmanın metodolojisine değinilerek çalışmanın örnekleme, veri toplama yöntemi, kullanılan istatistiksel analizler hakkında bilgi sunulacaktır.

1.1. Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul'da çalışan beyaz yakalı işgörenlerden oluşmaktadır. Örneklem tekniği olarak kolayda örneklem kullanılmış ve araştırmaya İstanbul'da çeşitli sektörlerde (ilaç, bankacılık, inşaat, otomotiv, vb.) faaliyet gösteren örgütlerde görev yapan 250 beyaz yakalı çalışan katılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde %53'ünün kadın (N=133), %47'sinin (N=117) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalaması 29.7, ortalama iş deneyimi ortalaması 7,2 yıl ve şimdiki iş yerinde ortalama çalışma süresi 4.2 yıldır. Araştırmaya katılanların %38'i evli ve %62'si bekadır. Katılımcıların % 76'sı üniversite, % 20'si lisansüstü dereceye sahipken %3.2'si lise, ve % 0,8 ilkokul mezunudur.

1.2. Uygulama

Araştırmada kullanılan soru formunun bir kısmı araştırmacı tarafından bizzat dağıtılmış ve doldurulduktan sonra geri toplanmıştır. Formların diğer kısmı da katılımcılara ulaşması kolay kişiler tarafından kapalı zarflar içerisinde dağıtılmış, bitiminde geri toplanmış ve yine kapalı zarflarda araştırmacıya iletilmiştir. Verilerin toplanması iki ay sürmüştür. Toplamda 368 soru formu dağıtılmış ve bunların 250 tanesi geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %68'dir.

1.3. Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde araştırmaya katılanlara yöneltilen yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, toplam iş deneyimi ve şu anki işyerinde çalışma süresi gibi demografik sorular yer almaktadır. Bu sorular araştırmanın analizlerine dahil edilmemiş sadece örneklemin demografik yapısını anlamak amacıyla sorulmuştur.

1.4. Örgütsel Adalet Ölçeği

Formun ikinci bölümünde yer alan örgütsel adalet değişkenini ölçmek için Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. 20 ifadeden oluşan ölçek, örgütsel adaletin dört boyutunu ölçmektedir (işlemsel adalet, dağıtım adaleti, etkileşimsel adalet ve bilgisel adalet). İfadelerin Türkçe'ye çevrilmesi Özmen *vd.* (2005) tarafından yapılmış ve kendi çalışmalarında da kullanılmıştır. "İşyerimde alınan her karar, ilgili tüm personel tutarlı bir şekilde uygulanır" ve "İşyerimde işle ilgili kararlar alınmadan önce tam ve doğru bilgi toplanır" örgütsel adaleti ölçen ifadelerden bazılarıdır.

1.5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Soru formunun üçüncü bölümünde bulunan algılanan örgütsel destek ise Eisenberger *vd.* (1986) tarafından geliştirilen ifadeler kullanılarak ölçülmüştür. Ölçekte sekiz ifade yer almaktadır. “Çalıştığım kurum göstermiş olduğum ekstra çabalarımı takdir etmez”, “Çalıştığım kurum işimde elde ettiğim başarılarımdan gurur duyar” algılanan örgütsel desteği ölçen örnek ifadelerdir.

1.6. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği

Soru formunun son bölümünde ise psikolojik sahiplenmeyi ölçen ifadeler yer almaktadır. Psikolojik sahiplenme ise, Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen ve yedi ifadeden oluşan ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Psikolojik sahiplenme ölçeğinde yer alan ifadelerden bazıları şu şekildedir: “Çalıştığım şirket benimmiş gibi hissediyorum”, “Bu şirket için çalışan bir çok kişi bu şirketi kendilerininmiş gibi hissediyor”.

2. BULGULAR

Bu bölümde, SPSS paket programı ile analiz edilen verilerin sonuçları sunulurken öne sürülen hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmadığı tespit edilecektir.

2.1. Faktör Analizi

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan psikolojik sahiplenme faktör analizine tabi tutulmuş ve analiz sonucunda psikolojik sahiplenmeyi ölçen yedi ifadenin tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu sonuç doğrultusunda, psikolojik sahiplenme tek faktör olarak hesaplanmış ve analizlere de bu şekilde dahil edilmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise alfa değeri psikolojik sahiplenme için .914 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın diğer değişkenlerinden biri olan örgütsel adalet de aynı şekilde faktör analizine tabi tutulmuş ve üç ifadenin düşük faktör yüküne sahip olduğu görülerek analiz dışı bırakılmıştır. Geriye kalan onyediyedi ifadenin üç faktör altında toplanarak toplam varyansın %68.109'unu açıkladığı görülmüştür. Güvenirlik analizine

tabi tutulan tüm faktörlerin güvenilirliklerinin de oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörler etkileşimsel adalet (faktör 1), işlemsel adalet (faktör 2) ve dağıtım adaleti (faktör 3) olarak isimlendirilmiştir. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, faktörlerin güvenilirlik analizi sonuçları ve ortalama değerleri Tablo 1’de sunulmaktadır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel destek de aynı şekilde faktör analizine tabi tutulmuş ve bir ifade düşük faktör yüküne sahip olduğu gerekçesiyle analiz dışında bırakılmıştır. Geriye kalan yedi ifade iki faktör altında toplanmıştır. Söz konusu iki faktör toplam varyansın %74.146’sını açıklamaktadır. Elde edilen faktörler “işle ilgili destek” ve “duygusal destek” olarak isimlendirilmiştir. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, faktörlerin güvenilirlik analizi sonuçları ve ortalama değerleri Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Adalet Testine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

| | Faktör Katkısı | Cronbach Alpha | Ortalama Değer |
|---|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Faktör 1: Etkileşimsel Adalet varyans değeri: 33.245 | | .946 | 4.234 |
| İşimle ilgili karar alınırken üstüm bana saygı ve itibar gösterir. | .836 | | |
| İşimle ilgili karar alınırken üstüm çalışan olmamdan doğan haklarıma saygı gösterir. | .833 | | |
| İşimle ilgili karar alınırken üstüm benim şahsi ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır. | .827 | | |
| İşimle ilgili karar alınırken üstüm bana makul ve mantıklı bulduğum açıklamalar yapar. | .807 | | |
| İşimle ilgili karar alınırken üstüm bana açık sözlü davranır. | .807 | | |
| İşimle ilgili karar alınırken üstüm bana karşı kibar ve düşünceli davranır. | .798 | | |
| İşimle ilgili karar alınırken üstüm bunun sonuçları ve etkileri hakkında benimle görüş alışverişinde bulunur. | .793 | | |
| Üstüm işimle ilgili alınan kararlara ilişkin haklı gerekçeler sunar. | .752 | | |
| | | .815 | 3.672 |
| Faktör 2: İşlemsel Adalet varyans değeri: 17.845 | | | |
| İşyerimde işle ilgili kararlar verilmeden önce tüm çalışanların fikri alınır. | .808 | | |
| İşyerimde çalışanlar tarafından talep edildiğinde kararlara ilişkin açıklama yapılır. | .716 | | |
| İşyerimde işle ilgili kararlar tarafsız alınır. | .704 | | |
| İşyerimde işle ilgili alınan kararlara karşı çıkma veya bunların değiştirilmesini talep etme hakkı vardır. | .612 | | |
| İşyerimde alınan her karar, ilgili tüm personel tutarlı bir şekilde uygulanır. | .592 | | |
| | | .840 | 3.696 |
| Faktör 3: Dağıtım Adaleti varyans değeri: 17.019 | | | |
| Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum. | .871 | | |
| İş yükümün adil olduğu kanaatindeyim. | .848 | | |
| Genel olarak değerlendirdiğimde, bu işyerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum. | .806 | | |
| Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim. | .581 | | |
| Kaiser-Meyer-Olkin Value: .921 | df: 136 | | |
| Bartlett Significance Value: .000 | Chi-Square Value: 2910.630 | | |

Tablo 2. Örgütsel Destek Testine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

| | Faktör Katkısı | Cronbah Alpha | Ortalama Değer |
|---|---------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Faktör 1: İşle ilgili Destek varyans değeri: 39.500 | | | |
| Çalıştığım kurum göstermiş olduğum ekstra çabalarımı takdir etmez.* | .870 | .837 | 3.909 |
| Çalıştığım kurum kararlar alınırken menfaatlerimi (çıkarlarımı) dikkate almaz.* | .862 | | |
| Çalıştığım kurum işimi en iyi şekilde yapsam bile fark etmez.* | .842 | | |
| Çalıştığım kurum bana çok az ilgi gösterir.* | .666 | | |
| Faktör 2: Duygusal Destek varyans değeri: 34.646 | | | |
| Çalıştığım kurum, iyilik ve mutluluğumu gerçekten önemser. | .913 | .878 | 3.982 |
| Çalıştığım kurum, işyerindeki genel memnuniyetimi önemser. | .877 | | |
| Çalıştığım kurum, kurumun amacına yönelik yaptığım katkıya değer verir. | .837 | | |
| Kaiser-Meyer-Olkin Value: .806 df: 21 | | | |
| Bartlett Significance Value: .000 Chi-Square Value: 919.564 | | | |

*ters ifadeler

2.2. Korelasyon Analizi

Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki ilişkiyi genel olarak görmek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 3’de sunulmaktadır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin her iki faktörü (işle ilgili destek ve duygusal destek) ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. İlişkilerin gücüne bakıldığında işle ilgili destek (faktör 1) ile psikolojik sahiplenme arasında zayıf sayılabilecek bir ilişki ($r = .277$, $p = .000$), duygusal destek (faktör 2) ile ise güçlü bir ilişki ($r = .548$, $p = .000$) olduğu bulgulanmıştır. 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 görülmüştür.

Tablo 3. Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sahiplenme Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-----------------------|---|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Yaş | 1 | .785** | .517** | .149* | .010 | .043 | .058 | .061 | .109 |
| İş Hayatı Süresi | | 1 | .586** | .152* | -.036 | .039 | -.012 | .039 | .121 |
| Kıdem | | | 1 | .072 | -.050 | -.074 | -.064 | -.061 | .018 |
| Psikolojik Sahiplenme | | | | 1 | .277** | .548** | .318** | .405** | .392** |
| İşle ilgili Destek | | | | | 1 | .409** | .395** | .315** | .395** |
| Duygusal Destek | | | | | | 1 | .603** | .624** | .549** |
| Etkileşimsel Adalet | | | | | | | 1 | .595** | .426** |
| İşlemsel Adalet | | | | | | | | 1 | .538** |
| Dağıtım Adaleti | | | | | | | | | 1 |

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmanın “Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen birinci hipotezi regresyon analizi ile test edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4’de sunulmaktadır.

Table 4. Algılanan Örgütsel Destek İle Psikolojik Sahiplenme Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı Değişken: Psikolojik Sahiplenme | | | | | | |
|---|------|----------|----------|-------|----------------|--------|
| Bağımsız Değişkenler: | Beta | t değeri | p değeri | R | R ² | F |
| İşle İlgili Destek | .277 | 4.548 | .004 | 0.551 | 0.303 | 53.764 |
| Duygusal Destek | .548 | 10.306 | .000 | | | |

Yapılan regresyon analizi sonucunda işle ilgili desteğin psikolojik sahiplenmeyi .004 anlamlılık seviyesinde %27, duygusal desteğin ise .000 anlamlılık düzeyinde %54 oranında açıkladığı görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın birinci hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmanın “Örgütsel adalet algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir” şeklindeki ikinci hipotezini test etmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Örgütsel adaletin düzenleyici değişken olabilmesi için algılanan örgütsel destek (bağımsız değişken) ile etkileşiminin psikolojik sahiplenme (bağımlı değişken) üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir. Şartlı değişkenin testi için Baron ve Kenny (1986) ve Aiken ve West’in (1991) önerdiği yol takip edilmiştir. Analize başlamadan önce, tüm bağımsız değişkenler ve düzenleyici değişken ortalanmıştır. Değişkenlerin ortalanması, değişkenlerden ortalama değerlerinin çıkarılması suretiyle gerçekleştirilmiştir. Kullanılan bu yöntem bağımsız değişkenler ile etkileşim terimleri arasında oluşabilecek çoklubağıntı sorununu ortadan kaldırmaktadır. Değişkenler ortalandıktan sonra yeni bağımsız değişken değerleri ile düzenleyici değişken değerleri çarpılarak etkileşim terimleri hesaplanmıştır. Elde edilen tüm değişkenler sırasıyla regresyon analizine sokulmuştur. Regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 5’te sunulmaktadır.

Örgütsel desteğin ikinci faktörü olan duygusal destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel adaletin düzenleyici rolü olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna göre, örgütsel adaletin hiç bir boyutunun işle ilgili verilen destek ile psikolojik sahiplenme arasında düzenleyici bir role sahip olmadığı görülmüştür.

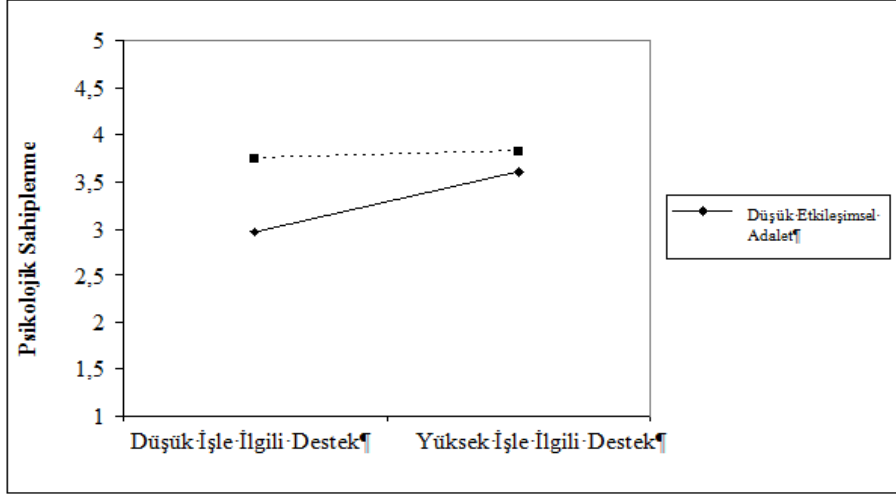
İşle ilgili destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel adaletin her üç boyutunun da düzenleyici role sahip olduğu hiyerarşik regresyon analiziyle tespit edildikten sonra, her etkileşim terimi için Aiken ve West (1991) tarafından önerilen grafikler çizilmiştir. Grafiklerdeki kesik çizgiler düzenleyici değişkenin yüksek olduğu durumu göstermektedir.

Tablo 5. Düzenleyici Değişkeni Test Etmek için Uygulanan Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı Değişken: Psikolojik Sahiplenme | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Bağımsız Değişkenler | Aşama 1 | Aşama 2 | Aşama 3 |
| İşle İlgili Destek (Faktör 1) | .277* | .180* | .178* |
| Etkileşimsel Adalet (Faktör 1) | | .247* | .219* |
| İşle İlgili Destek*Etkileşimsel Adalet | | | -.166* |
| R ² | .077 | .129 | .155 |
| Düzeltilmiş R ² | .073 | .122 | .145 |
| R ² değişimi | .077 | .052 | .027 |
| F | 20.687* | 18.224* | 15.065* |
| Bağımsız Değişkenler | Aşama 1 | Aşama 2 | Aşama 3 |
| İşle İlgili Destek (Faktör 1) | .277* | .165* | .193* |
| İşlemsel Adalet (Faktör 2) | | .353* | .328* |
| İşle İlgili Destek*İşlemsel Adalet | | | -.197* |
| R ² | .077 | .189 | .227 |
| Düzeltilmiş R ² | .073 | .182 | .217 |
| R ² değişimi | .077 | .112 | .038 |
| F | 20.687* | 28.738* | 24.023* |
| Bağımsız Değişkenler | Aşama 1 | Aşama 2 | Aşama 3 |
| İşle İlgili Destek (Faktör 1) | .277* | .145* | .153* |
| Dağıtım Adaleti (Faktör 3) | | .335* | .322* |
| İşle İlgili Destek*Dağıtım Adaleti | | | -.179* |
| R ² | .077 | .172 | .204 |
| Düzeltilmiş R ² | .073 | .165 | .194 |
| R ² değişimi | .077 | .095 | .032 |
| F | 20.687* | 25.609* | 20.971* |

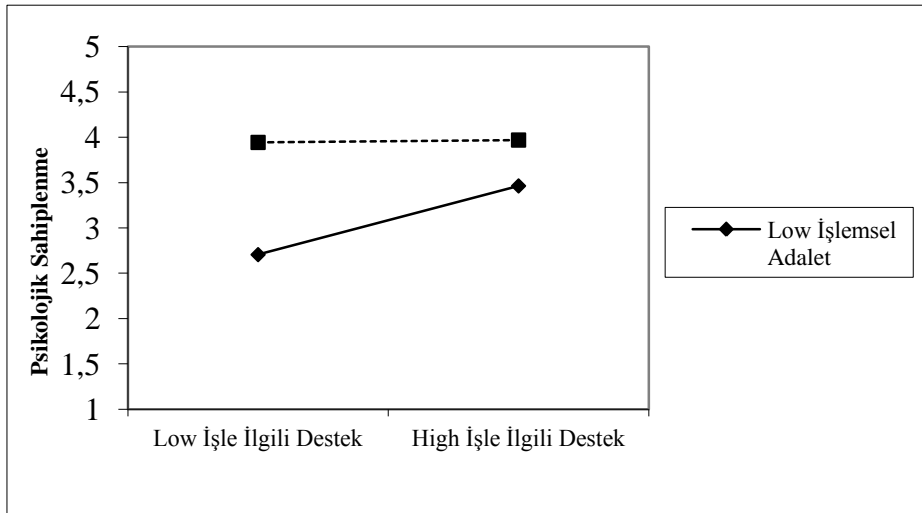
*p<0.05

Şekil 1. Etkileşimsel Adaletin Düzenleyici Rolüne İlişkin Grafik



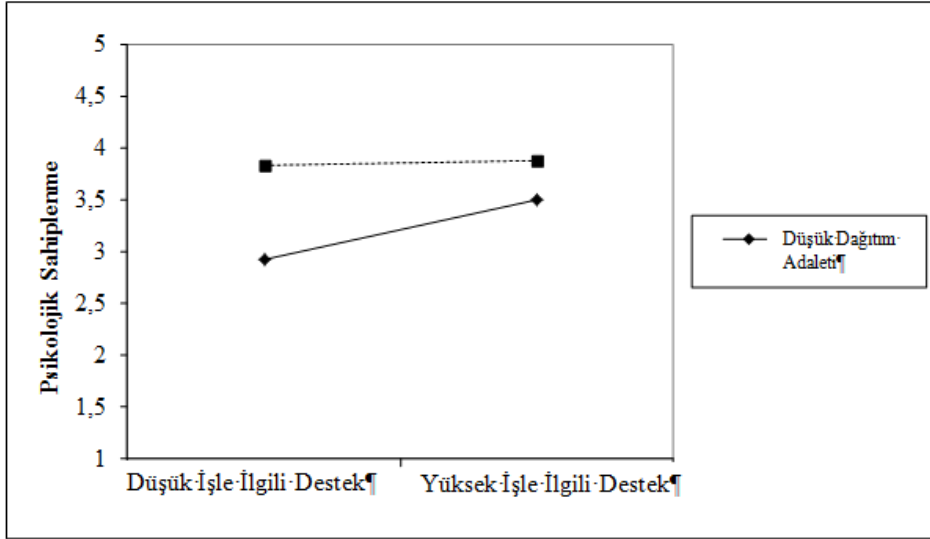
İşle ilgili destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel adalet factor 1 in düzenleyici rolüne ilişkin yapılan ileri analiz sonucunda örgüt içerisindeki etkileşimsel adalet düşük olduğunda çalışana işle ilgili örgütü tarafından destek verilmesi çalışanın örgütünü psikolojik olarak sahiplenmesini etkilemektedir. Ancak etkileşimsel adalet yüksek olduğunda çalışana işle ilgili verilen destek ile psikolojik sahiplenme arasında herhangi bir ilişki söz konusu olmamaktadır.

Şekil 2. İşlemsel Adaletin Düzenleyici Rolüne İlişkin Grafik



Benzer şekilde, işle ilgili destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide işlemsel adaletin düzenleyici rolü incelendiğinde, örgüt içerisinde adalet 2 düşük olduğunda çalışana işle ilgili verilen destek onun örgütünü psikolojik olarak sahiplenmesini etkilemektedir. Ancak örgüt içerisinde etkileşimsel adalet yüksek olduğunda, çalışana işle ilgili verilen destek çalışanın psikolojik sahiplenme hissetmesini etkilememektedir.

Şekil 3. Dağıtım Adaletinin (Faktör 3) Düzenleyici Rolüne İlişkin Grafik



İşle ilgili destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide dağıtım adaletinin düzenleyici rolü incelendiğinde ise, örgütte dağıtım adaleti düşük olduğunda çalışana işle ilgili verilen desteğin psikolojik sahiplenmeyi önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Buna karşın örgütte dağıtım adaleti yüksek olduğunda çalışana işle ilgili verilen destek çalışanın psikolojik sahiplenme hissetmesini etkilememektedir.

3. TARTIŞMA

He ne kadar bireylerin örgüt, grup, fikir ya da iş ile kendileri arasında psikolojik bağ hissetmeleri oldukça yaygın bir durum olsa da, alan yazında psikolojik sahiplenme ile ilgili çalışmaların çok yaygın olmadığı görülmektedir (Van Dyne, Pierce, 2004).

Bunun en temel nedenlerinden birinin psikolojik sahiplenmenin, örgütsel bağlılık ya da iş tatmini kavramlarına yakın durmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Her ne kadar McIntyre *vd.* (2009) çalışanın örgüt ile ilgili sahiplik hissettiğinde, psikolojik olarak o örgüte bağlandığını ve örgütün çalışanın kimliğinin bir parçası haline geldiğini ifade etseler de Mayhew *vd.* (2007) bu üç kavramın birbirinden ayrı kavramlar olduğunu belirlemişlerdir. Psikolojik sahiplenmenin bu anlamda daha iyi anlaşılması özellikle de öncellerinin saptanabilmesi için daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir. Buradan hareketle, bu çalışmanın amacı algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplenme arasında bir ilişkinin olup olmadığını görmek ve bu ilişkide düzenleyici değişken olarak örgütsel adaletin rolünü belirlemektir.

Araştırmanın ortaya koyduğu en önemli sonuçlardan biri psikolojik sahiplenme ile işle ilgili destek ve duygusal destek arasında pozitif bir ilişki olduğudur. Özellikle, duygusal destek ile psikolojik sahiplenme arasında daha yüksek bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuç, çalışanlara örgütleri tarafından işle ilgili destek ve duygusal destek verildiğinde çalışanların örgütleriyle ilgili daha fazla psikolojik sahiplenme hissettiğini ifade etmektedir. Bu durum sosyal mübadele teorisi ile uyumlu görünmektedir. Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964), taraflar arasında sosyal mübadeleyi ve istikrarlılığı açıklamaktadır. Tarafların davranışları birbirine bağlıdır ve karşılıklı bu davranışlar oldukça nitelikli ilişkilerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Buradan hareketle, çalışanların örgütleri tarafından sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılandığında, kendilerine ve ortaya koydukları çabalarına değer verildiğini özellikle de mutluluklarının ve iyiliklerinin düşünüldüğünü hissettiklerinde karşılığında onlar da örgütlerini kendilerininmiş gibi hissetmektedirler.

Örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel adaletin düzenleyici değişken olarak rolüyle ilgili olarak ise örgütsel adaletin tüm boyutlarının sadece işle ilgili destek ile psikolojik sahiplenme arasında düzenleyici değişken görevi gördüğüdür. Yapılan ileri analizler sonucunda ise, örgütte gerek etkileşimsel, gerek işlemsel ve gerekse dağıtım adaleti düşük olduğunda çalışana işle ilgili verilen desteğin psikolojik sahiplenmeyi sağladığı bulgulanmıştır. Yapılan analizler oldukça ilginç

sonuçlar ortaya koymaktadır. Her ne kadar örgütsel adalet birçok örgütsel davranışı açıklamada önemli bir değişken olarak düşünülse de örgüt içerisinde örgütsel adaletin yüksek olması çalışana işle ilgili verilen destek ile çalışanın psikolojik sahiplenmesi arasındaki ilişkiyi etkilememektedir. Ortaya çıkan bu sonuç, çalışanların örgütlerinin ekstra çabalarını takdir etmesinin ve çıkarlarını düşünmesinin kendilerininmiş gibi hissetmesinde yeterli olduğunu ve örgüt içerisinde örgütsel adaletin olmasını aramadıklarını ortaya koymaktadır. Benzer yorum duygusal destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel adaletin düzenleyici rolünün bulunmaması için de düşünülebilmektedir. Bu durum, çalışanların örgütlerini kendi örgütleriymiş gibi hissetmesinde örgütlerinden gördükleri duygusal desteğin yeterli olduğunu, bu ilişkide örgütte adaletin bulunup bulunmamasının çok da önemli olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, çalışanın amiri çalışanın işiyle ilgili karar alınırken makul ve mantıklı açıklamalar yapmasa da, çok fazla açık sözlü davranmasa da, işle ilgili kararlar çok da tarafsız alınmasa da, çalışan ücret düzeyinin ve iş yükünün çok fazla adil olduğu düşünülse de örgütünden işiyle ilgili aldığı destek ile örgütünü sahiplenmektedir. Çalışanların örgütleriyle ilgili psikolojik sahiplik hissetmelerinde örgütün işle ilgili ya da duygusal olarak çalışana vereceği destek son derece önemlidir.

Araştırma sonuçları yöneticilere önemli mesajlar vererek uygulamalarına birkaç açıdan ışık tutmaktadır. Bu mesajlardan en önemlisi, çalışanların örgütlerini herhangi bir hukuki bağ olmadan psikolojik olarak sahiplenmeleri için yöneticilerin verecekleri desteğin çok önemli olduğudur. Örgütler, çalışanlarının çalıştıkları kurumu sahiplenerek tüm enerji ve katkılarını kuruma yatırmalarını istiyorsa çalışanlarının katkılarını ve emeklerine değer vermeli ve çalışanlarının mutluluklarıyla ilgilenmelidir. Her ne kadar örgütsel adalet birçok olumlu çalışan davranışının ortaya çıkmasında olduğu gibi psikolojik sahiplenmenin yaratılmasında da kritik bir role sahip olsa da, bu araştırmanın sonuçları çalışana verilen desteğin daha önemli olduğu göstermektedir. Örgütlerdeki uygulayıcılar, örgütle ilgili psikolojik sahiplenmenin daha sonra örgüt içerisinde işi, fikri, ekipmanı sahiplenme gibi başka sahiplikler arama güdüsünü de tetikleyebileceğini unutmamalıdır. (McIntyre *vd.*, 2009). Yöneticilere önerilecek diğer önemli bir konu da Porteous (1976) da belirttiği üzere bireylerin herhangi bir nesneye yönelik olarak

sahiplenmelerinin aidiyet yaratabileceğidir. Yöneticilerin bu açıdan göz önüne alması gereken nokta, çalışanların hissedecekleri aidiyetin örgütte kalma ve örgütün değerlerini benimseme ve içselleştirme ve dolayısıyla, örgütsel bağlılıklarının arttırabileceğidir. Psikolojik sahiplenmenin söz konusu olması çalışanların zaman zaman örgütü, işi ya da ekipmanı hukuki sahibinden çok daha fazla önemsemesi ve benimsemesini sağlamaktadır. Bu tür tutum ya da davranışlar birçok yönetici tarafından arzu edilen sonuçlardır. O nedenle, yöneticilerin çalışanlarının bağlılıklarını arttırmaları, olumlu tutum ve davranışlar sergilemeleri için sadece hukuki bir sahipliğin değil psikolojik sahipliğin de bir araç olarak kullanılabilceğini göz önünde almaları tavsiye edilmektedir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sınırlılıkların başında örneklem sayısı gelmektedir. Sonuçların genellenebilmesi için örneklem sayısının genişletilmesi gerekmektedir. Bir başka sınırlılık, verilerin belirli sektörlerden ve belirli şirketlerden toplanmamış olmasıdır. Verilerin belirli sektörlerden toplanmasının sektörel farklılıkları görmek ve sektörler arasında karşılaştırma yapmak açısından önemli sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

Araştırmacılara, özellikle psikolojik sahiplenme konusunda daha fazla çalışma yapmaları önerilmektedir. 90'lı yıllarda ilk defa ortaya konulan psikolojik sahiplenmenin daha iyi anlaşılması açısından bu konunun genişletilmesi ve daha çok açıklayıcı çalışmaların yapılması önem taşımaktadır. Psikolojik sahiplenme, hukuksal anlamda sahipliğin olmadığı durumlarda da görülebilen bir durum olduğundan (Pierce, vd., 2001) kavram üzerinde daha çok çalışılması önerilmekte ve psikolojik sahiplenme ile örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi kavramlar arasındaki farklılıkların netleştirilmesinin psikolojik sahiplenme kavramı üzerindeki soru işaretlerinin giderilmesinde faydalı olacağı düşünülmektedir. Buna ek olarak, gelecek araştırmalarda örgüt kültürü, liderlik gibi farklı değişkenlerin düzenleyici rollerinin de dikkate alınması ilgili yazına önemli katkılarda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

- Adams, J.S. (1965), "Inequity in Social Exchange", in L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York: Academy Press, 267-299.
- Aiken, L.S., S.G. West, (1991), *Multiple Regression. Testing and Interpreting Interactions*, Newbury Park: Sage.
- Asatryan, V.S., H. Oh, (2008), "Psychological ownership theory: an Exploratory Application in the Restaurant Industry", *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 32, 363-86.
- Baron, R.M., D.A. Kenny (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Blau, P.M. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley.
- Bies, R.J., J.F. Moag (1986), "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness", in R.J. Lewicki, B.H. Sheppard, M.H. Bazerman (eds.), *Research on Negotiations in Organizations*, Greenwich: JAI Press, 43-55.
- Blau, P.M. (1964), *Exchange and Power in Life*, New York: Wiley.
- Börü, D., B. Güneşer (2006), "Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Güvenin Rolü", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(25), 43-58.
- Çakar, N.D., S. Yıldız (2009), "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: 'Algılanan Örgütsel Destek' Bir Ara Değişken Mi?", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Chi, Nai-Wen, Tzu-Shian, Ha (2008), "Exploring the Linkages between Formal Ownership and Psychological Ownership for the Organization: The Mediating Role of Organizational Justice", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 691-711.
- Colquitt, J.A. (2001), "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- De Cremer, D., M. Van Dijke, A.E.R. Bos (2007), "When Leaders Seen as Transformational: The Effects of Organizational Justice", *Journal of Applied Social Psychology*, 37(8), 1797-1816.
- Demir, M. (2012), "Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 14(1), 49-64.

- Dittmar, H. (1992), "Perceived Material Wealth and First Impressions", *British Journal of Social Psychology*, 31(4), 379-391.
- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison, D. Sowa (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., L. Rhoades, J. Cameron (1999), "Does Pay for Performance Increase or Decrease Perceived Self-Determination and Intrinsic Motivation?", *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1026-1040.
- Erkuş, A., Ö. Turunç, R. Yücel (2011), "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe bir Uygulama", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 245-270.
- Fuller, J.B., T. Barnett, K. Hester, C. Relyea (2003), "A Social Identity Perspective on the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment", *Journal of Social Psychology*, 143(6), 789-791.
- Furby, L. (1978), "Sharing: Decisions and Moral Judgements about Letting Others Use One's Possessions", *Psychological Reports*, 43, 595-609.
- Greenberg, J. (1990a), "Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts", *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Greenberg, J. (1990b), "Looking Fair vs Being Fair: Managing Impressions of Organizational Justice" B.M. Staw, L.L. Cummings, (eds.), *Research in Organizational Behavior*, Greenwich: Jai Press, 12, 111-157.
- Greenberg, J. (1990), "Organization Justice: Yesterday, Today and Tomorrow", *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Gouldner, A.W. (1960), "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Harris, R.B., K.J. Harris, P. Harvey (2007), "A Test of Competing Models of the Relationships Among Perceptions of Organizational Politics, Perceived Organizational Support, and Individual Outcomes", *The Journal of Social Psychology*, 147(6), 631-655.
- Hutchison, S. (1997), "A Path Model of Perceived Organizational Support," *Journal of Social Behavior and Personality*, 12, 159-174.
- İşcan, Ö.F., A. Naktiyok (2004), "Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algısı", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.

- Leventhal, G.S. (1980), "What should be done with Equity Theory? New Approaches to the Study Fairness in Social Relationships", in K. Gergen, M. Greenberg, R. Willis. (ed.), *Social Exchange. Advances in Theory and Research*, New York: Plenum, (27-55).
- Mayhew, M.G., N.M., Ashkanasy, T. Bramble, J. Gardner, (2007), "A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings", *Journal of Social Psychology*, 147, 477-500.
- McIntyre, N., A. Srivastava, J.A. Fuller (2009), "The Relationship of Locus of Control and Motives with Psychological Ownership in Organizations", *Journal of Managerial Issues*, 21(3), 383-401.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Morrow, P. C. (1983),. Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R.T., R. Steers, L.W. Porter (1992), *Employee Organizational Linkages*, San Diego: Academic Press.
- Noruzi, A., K. Shatery, A. Rezazadeh, L.H. Shirkouhi (2011), "Investigation the Relationship between Organizational Justice, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842-847.
- Nowakowski, J.M., D.E. Conlon (2005), "Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward", *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.
- Orpen, C. (1994), "The Effects of Exchange Ideology on the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Performance", *The Journal of Social Psychology*, 134(3), 407-408.
- Özmen, Ö.T., Y. Arbak, P.S. Özer, Pınar (2005), "Değerler ve Adalet", *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı*, İstanbul, 161-162.
- Paré, G., C. Sicotte, C., H. Jacques (2006), "The Effects of Creating Psychological Ownership on Physicians' Acceptance of Clinical Information Systems", *Journal of the American Medical Informatics Association*, 13, 197-205.
- Parker, S.K., T.D. Wall, P.R. Jackson (1997), "That's Not My Job: Developing Flexible Employee Work Orientations", *Academy of Management Journal*, 40, 899-929.

- Pierce, J.L., S.A. Rubenfeld, S. Morgan (1991), "Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects", *Academy of Management Review*, 15, 121-144.
- Pierce, J.L., T. Kostova, K.T. Dirks (2001), "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations", *Academy of Management Review*, 26, 298-310.
- Pierce, J.L., T. Kostova, K.T. Dirks (2003) "The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research", *Review of General Psychology*, 7, 84-107.
- Pierce, J.L., O'Driscoll, M.P., A. Coghlan (2004), Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Effects of Control, *Journal of Social Psychology*, 144, 507-534.
- Porteous, J.D. (1976), Home: The Territorial Core. *Geographical Review*, 66, 383-390.
- Randall, M. L., R. Cropanzano, C.A. Bormann, A. Birjulin (1999) "Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Shapiro, D.L., E.H. Buttner, B. Barry (1994), "Explanations: What Factors Enhance Their Perceived Adequacy?", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44, 45-67.
- Shore, L.M., S.J. Wayne (1993), "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support" *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Tajfel, H. (1978), "Social Categorization, Social Identity and Social Comparison", in H. Tajfel (ed.), *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Psychology of Intergroup Relations*, London: Academic Press.
- Turunç, Ö., M. Çelik (2010), "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Van Dyne, L., J.L. Pierce (2004), "Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.
- Wayne, S.J., L.M. Shore, R.C. Liden (1997), "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40, 82-112.
- Wen-Chih, L., T. Wei-Tao (2006), "Organizational Justice, Motivation to Learn, and Training Outcomes", *Social Behavior and Personality*, 34(5), 545-556.3